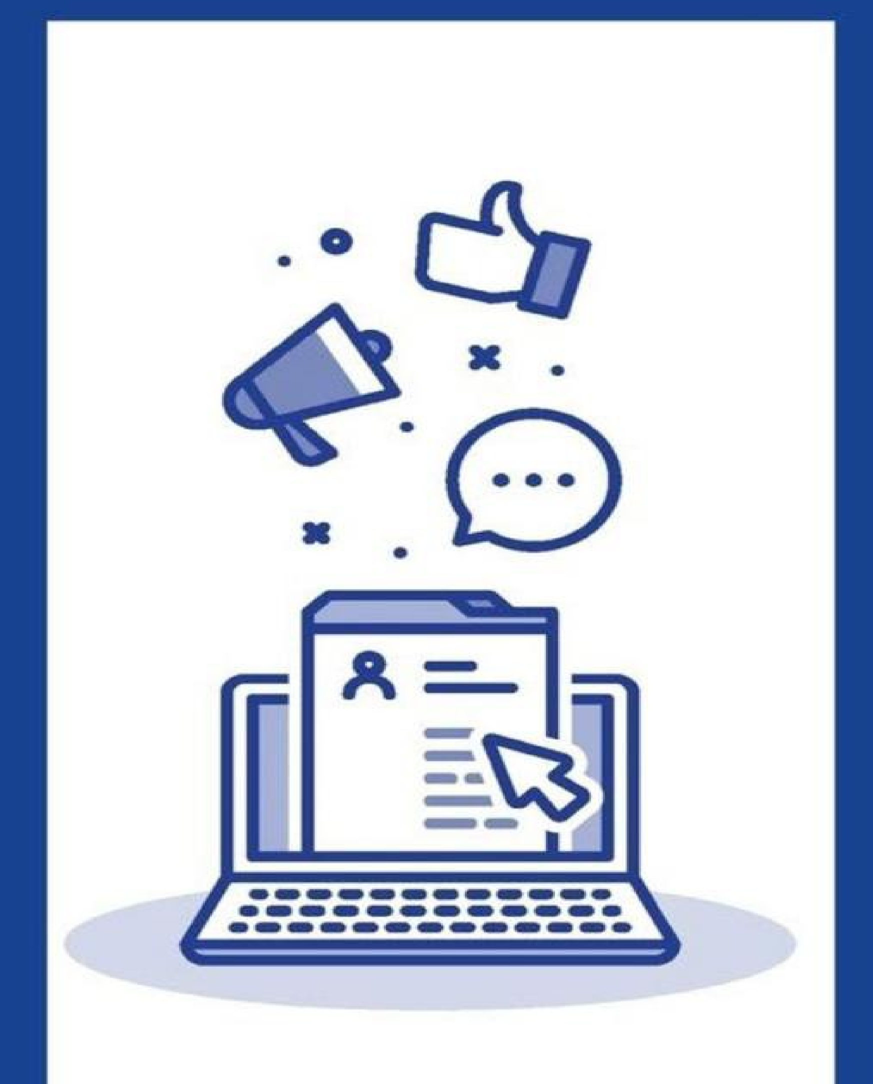


وسائل التواصل الاجتماعي في مجال التعلّم

تفعيل إستراتيجيات التعاون لتحقيق النجاح



كاثرين وزنياك

دانيال ر. تومال

نقله إلى العربية

مروان سعد الدين

راجعه

د. أحمد محمد العمير

د. جيهان جمال العمير



قالوا عن الكتاب

✍ يفهم تومال ووزنياك بوضوح الدور الذي تؤديه وسائل التواصل الاجتماعي في مستقبل تكنولوجيا التربية والتعلّم. هذا الكتاب مرجع عملي في فهم التأثير، الذي تتركه مواقع التواصل الاجتماعي على ثقافتنا. أوصي بشدّة بهذا الكتاب إلى كل المربين، أو أي شخص يرغب باستخدام شبكات التواصل الاجتماعي في سياق تعليم الطلاب».

روبرت ك. ويلهايت (Robert K. Wilhite)، دكتوراه في التربية، كلية الدراسات العليا، جامعة كونكورديا – شيكاغو.

✍ «تتمتع وسائل التواصل الاجتماعي بإمكانيات هائلة للتأثير إيجابًا على عمل القادة التربويين، ولكن من الضروري أن نفهم جميعًا أفضل الأساليب لتعزيز قدراتها بطريقة إستراتيجية ورصينة. ينبغي أن تثير الموضوعات التي جرى عرضها ونقاشها في هذا الكتاب اهتمام كل قادة الرأي».

كريستي ساندفيك (Sandvik Kristi)، دكتوراه في التربية، المجلس التنفيذي، رابطة مشرفي المدارس AASA، الرئيسة المنتخبة لشبكة إنجاز طلاب الأقليات.

✍ «يقدّم كاتبا هذا الكتاب المفاهيم والمعرفة المؤسساتية اللازمة، لدمج وسائل التواصل الاجتماعي وأدوات التعاون بفاعلية في التدريس. هذا الكتاب مفيد وصياغته بليغة، ويقدم إطار عمل مهم يمكن من خلاله رؤية تكنولوجيات جديدة ومثيرة للاهتمام».

كارول ج. ريسيك (Carol J. Reiseck)، دكتوراه في التربية، العميدة المساعدة وأستاذة القيادة، جامعة كونكورديا – شيكاغو.

✍ «أحدثت وسائل التواصل الاجتماعي ثورة في طريقة تواصل أبناء الألفية بعضهم مع بعض. إنها جزء لا يتجزأ من حياتهم اليومية، وسوف تزداد تطورًا مع الأجيال القادمة. أوصي بشدّة بقراءة هذا الكتاب لدمج منصات التواصل الاجتماعي في النظام التربوي».

شون فيتالي (Sean Vitale)، شريك ومؤسس، فيتال تك سوليوشنز، شيكاغو.

✍ «عمل ينبغي أن يقرأه أي شخص يعمل مع متعلّمين في القرن الحادي والعشرين! لقد ألّف الكاتبان مرجعًا نحتاجه بشدة لفهم واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي للتفاعل مع المتعلّمين وتعزيز التعلّم».

باميلا ماير (Pamela Meyer)، دكتوراه، مركز التعليم المتقدم للكبار، كلية التعلّم الجديد في جامعة ديبول.

✍ « ليس هناك وقت أفضل من الحالي لزيادة فهم دور وسائل التواصل الاجتماعي في البيئة المدرسية. أولادنا«أبناء بلد رقميين»، ونحن ندين لهم بالارتقاء إلى المستوى المنشود ومعالجة هذه القضية المهمة. بالنسبة إلى المدرّسين والقادة، كتب تومال ووزنياك كتابًا مهمًّا وضروريًّا. أوصي به بشدّة».

جيفري ت. بريرتون (T. Brierton Jeffrey)، دكتوراه، أستاذ مساعد في القيادة التربوية، جامعة كونكورديا – شيكاغو.

✍ « يقدم تومال ووزنياك معلومات ملائمة عن استخدامات وسائل التواصل الاجتماعي، ويطلعان القرّاء على تحليل نقدي للإيجابيات والسلبيات المرتبطة بشبكات التواصل الاجتماعي. هذا الكتاب مرجع عملي وقراءته واجبة».

جون ميلكي (Jon Mielke)، دكتوراه في التربية، مشرف على مدارس لوثرية، مقاطعة إنديانا – الكنيسة اللوثرية، مجمع ميسوري.

✍ « دور وسائل التواصل الاجتماعي مهم لمستقبل التكنولوجيا التربوية والتعلّم، وهذا الكتاب مرجع عملي ويسير. أوصي بشدة بقراءته».

ليزا بورميستر (Burmeister Lisa)، المديرة بالإنابة، أكاديميك تكنولوجيز، جامعة كونكورديا – شيكاغو.

✍ « سيجد المربون المهتمون باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي وأدوات التعاون هذا الكتاب مفيدًا على نحو خاص. إضافة إلى لمحات عامة محدّدة عن تلك المواقع، يقدّم هذا الكتاب آثارًا قانونية مفيدة لاستخدامها».

جون شناك (John Schnack)، مصمم نظم تعليمية، كلية الابتكار والبرامج المهنية.

✍ « يعدُّ التعلّم المتصل، حيث يلتقي طلاب، ومدرسون، وموظفون، وقادة في الصناعة والتربية لمشاركة مواد وتعلّم مهارات جديدة بذهنية الجماعة، والشراكة، والتعاون، والإبداع، عاملًا حاسمًا في عالم اليوم. يتصوّر هذا الكتاب، ويقدّم أمثلة عن لقاء طلاب، ومدرسين، وأفراد من الجماعة بناءً على اهتمام مشترك، لتحدّي تفكيرهم، والتعلّم عبر العمل، وإنتاج المعرفة باستخدام وسائل مثل بودكاست، وفيديوهات، ومواقع تواصل اجتماعي، ومؤتمرات عبر شبكة الإنترنت».

مايكل ج. سكوسكي (Michael J. Sukowski)، المدير التنفيذي بالإنابة،
مكتب التعليم الإلكتروني وتكنولوجيا النظم التعليمية، جامعة ولاية شيكاغو

✍ « يزوّد هذا المرجع المهم جدًّا مختصي التعلّم في كلٍ من التعليم ما قبل الجامعي والتدريب والتطوير بدليل متوازن تمامًا عن كيفية تفادي العثرات، والاستفادة إلى أقصى حد من وسائل التواصل الاجتماعي في التعلّم».

ميشيل نافاري كليري (Michelle Navarre Cleary)، دكتوراه،
أستاذة مساعدة، كلية التعلّم الجديد في جامعة ديبول.

✍ « بحث د. وزنياك ود. تومال عن وسائل التواصل الاجتماعي في قاعة الصف مميز فعلًا، ويأتي في طليعة هذا المجال. يعدُّ دور منصات التواصل الاجتماعي ضروريًّا بازدياد لمستقبل التكنولوجيا التربوية والتعلّم، وهذا الكتاب مرجع عملي ويسير. أوصي بشدّة بقراءة هذا الكتاب».

كريستوفر ج. ليلي (Christopher J. Lilly)، دكتوراه،
رئيس قسم تكنولوجيا التعليم، جامعة كونكورديا – شيكاغو.

✍ « سيحفّز هذا الكتاب القارئ على التفكير بوجهات نظرهم عن وسائل التواصل الاجتماعي وتقويمها، وتقديم أمثلة عن طرق تعزيز وإدارة استعمال مواقع التواصل الاجتماعي وأدوات التعاون المعروفة لإيجاد فرص تعلّم وتعليم مثيرة للاهتمام».

كين سادوسكي (Ken Sadowski)، مجموعة سليت.

✍ « لقد غيّرت وسائل التواصل الاجتماعي بيئة التعلّم والاتصال في القرن الحادي والعشرين. يقدّم الكاتبان حقًّا -جوهر تعليم التواصل الاجتماعي- بصياغة وفطنة بارعتين. أوصي بشدّة بقراءة الكتاب لكل القرّاء».

دونالد ف. جيتلي (Donadl F. Gately)، دكتوراه في التربية، مدير العام
2016 في ولاية نيويورك؛ المؤسس الشريك؛ إدكامب لونغ إيلاند؛ المنسّق،

#NYEdChat دردشة نصف شهرية على تويتر لمربي ولاية نيويورك.

✍ « يقدّم هذا الكتاب قاعدة متينة لأي شخص يدرس وسائل التواصل الاجتماعي ويستخدمها. في بيئة مواقع التواصل الاجتماعي المتغيرة بسرعة، تصير معرفة (لماذا) إلى جانب (كيف) لا تقدّر بثمن».

كاثرين مارينو (Marienau Catherine)، أستاذة ومنسّقة
برنامج الماجستير في تعليم الكبار، جامعة ديبول.

✍ « دليل رائع لجلب وسائل التواصل الاجتماعي إلى قاعة الصف، وإرسال قادة ماهرين يتواصلون بفاعلية عبر شبكات التواصل الاجتماعي إلى العالم».

ستيفاني تريلر فراي (Steffanie Triller Fry)، ماجستير
فنون جميلة، كلية نورثويست في جامعة بيردو.

✍ «كتاب ملائم وعملي وقراءته ممتعة عن تفاصيل شبكات التواصل الاجتماعي. وسائل التواصل الاجتماعي في مجال التعلّم مرجع قيّم ينبغي أن يكون على رف كل الذين يستخدمون الإنترنت».

تشارلز ج. روسو (Charles J. Russo)، دكتوراه في القانون والتربية،
أستاذ في التربية، وأستاذ باحث في القانون، جامعة دايتون.

✍ « دور وسائل التواصل الاجتماعي متغير باستمرار. يعدُّ امتلاك الأدوات لإدارة التواصل الاجتماعي أمرًا مهمًّا لأي مؤسسة. هذا الكتاب مرجع عملي ويسير للمربين».

كريج أ. شيلينج (Craig A. Schilling)، دكتوراه،
مدير تنفيذي، جلوبال وركفورس إيسنشالز.

✍ « يصل هذا الكتاب إلى قواعد التواصل الاجتماعي، ويمكن أن يكون مرجعًا ممتازًا لشرح دور وسائل التواصل الاجتماعي في التربية وخارجها».

كريج لوستهوف (Craig Lusthoff)، العميد المساعد،
كلية إدارة الأعمال، جامعة كونكورديا – شيكاغو.

✍ « لا يعدُّ هذا الكتاب دليلًا تربويًّا رائعًا لدمج وسائل التواصل الاجتماعي في قاعة الصف فقط، وإنما مرجعًا متاحًا عن المجموعة الواسعة من التكنولوجيات والنظريات الضرورية، لجعل

هذا الدمج ناجحًا».

شانون ميليجان (Shannon Milligan)، دكتوراه، البحوث المؤسسية وتحليل الأسواق، جامعة ديبول.

✍ « مرجع أكاديمي متميز ومفصّل يضم دراسات موثقة، ولا غنى عنه للقادة التربويين في العصر الرقمي الجديد. سيحفّز بالتأكيد إجراء أبحاث جديدة في هذا المجال. إذا أردت انتقاء كتاب واحد عن وسائل التواصل الاجتماعي هذه السنة، ينبغي أن تختار هذا العمل».

مايكل ج. هاركنز (Michael J. Harkins)، رئيس الرابطة الأمريكية لأساتذة الجامعات AAUP إلينوي.

✍ « دور وسائل التواصل الاجتماعي حاسم في مستقبل التكنولوجيا التربوية والتعلّم. هذا الكتاب مرجع عملي ويسير - لا غنى عن قراءته لكل القرّاء. أوصي بشدّة بهذا الكتاب».

ساندرا سي. كوينر (Sandra C. Coyner)، دكتوراه في التربية، أستاذة، جامعة أركون، كلية تربية مؤسسة أسرة ليبرون جيمس.

✍ « أوصي بهذا الكتاب لكل المربين الذين يفهمون أهمية استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في تعليم الطلاب. رائع!».

د. كلوديا سانتين (Dr. Cludia Santin)، دكتوراه، عميدة كلية إدارة الأعمال، جامعة كونكورديا – شيكاغو.

✍ « وسائل التواصل الاجتماعي في مجال التعلّم إضافة قيّمة للمنشورات الكثيرة التي تؤكد على أهمية استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في الاتصال ومشاركة الأفكار محليًّا وعالميًّا. بيئة التعلّم في القرن الحالي مختلفة تمامًا عن بيئة التعلّم في القرن السابق. سيثبت كتاب (وسائل التواصل الاجتماعي في مجال التعلّم) أنه دليل فاعل لتجاوز هذا التغيير، وتطوير فهم أعمق لطريقة الاستفادة الفاعلة من شبكات التواصل الاجتماعي وأدوات تكنولوجية أخرى؛ لتوسيع وتحسين التعلّم».

آرت فيسلر (Art Fessler)، مشرف مدارس

✍ « كتاب في الوقت الملائم. يقدّم الكاتبان أساسًا ممتازًا لفهم وسائل التواصل الاجتماعي. مرجع عملي رائع للمربين».

مايا ميسكوفيتش (Maja Miskovic)، دكتوراه، المديرة التنفيذية
لقسم البحوث وبرامج الدكتوراه، جامعة كونكورديا – شيكاغو.

✍ « يمكن أن تؤدي وسائل التواصل الاجتماعي دورًا في العملية التربوية، وهذا الكتاب يقدّم الأساس الضروري لاستخدام تلك الأدوات بطريقة تدعم التعلّم الناجح».

سارة براون (Sarah Brown)، المديرة المساعدة في
كلية التطوير وتكنولوجيا التعليم، جامعة ديبول.

✍ « يقدّم الكاتبان مرجعًا شاملًا وسهل المنال لفهم استخدام، وتاريخ، وتأثير وسائل التواصل الاجتماعي. إنها إضافة قيّمة لأي منهاج تعلّم اجتماعي».

كاميلا كومينجز (Kamilah Cummings)، ماجستير،
كلية التعلّم الاجتماعي في جامعة ديبول.

✍ « يقدّم الكاتبان بإيجاز أساسًا متينًا لفهم وسائل التواصل الاجتماعي. أنا واثق تمامًا أن هذا الكتاب سيكون مساهمة إيجابية في حقل التربية. هذا الكتاب مرجع ممتاز بالتأكيد لكل المربين. أحسنتما صنعًا!».

بيفرلي أ. هايفز (Beverly A. Hives)، دكتوراه، مربي، كليفلاند، أوهايو.

✍ « يمكن أن تكون وسائل التواصل الاجتماعي نعمة أو نقمة في التعليم في المدارس العامة. قدّم مؤلفا هذا الكتاب طرقًا عملية للمربين للاستفادة بفاعلية من قدراتها وشعبيتها لتعزيز التغيير الإيجابي في طريقة تواصلنا وتعاوننا في مكان العمل، وغرفة الصف، ومجتمع المدرسة».

ثيرون ج. شوته (J. Shutte Theron)، دكتوراه،
المجلس التنفيذي، رابطة مشرفي المدارس AASA،
مشرف المنطقة التعليمية في مارشال تاون.

Original Title Social Media Tools for Learning

Authors: Kathryn Wozniak and Daniel R. Tomal

962ISBN Hardback: 147583962 ISBN Paperback: 978-147583

شركة العبيكان للتعليم،1443 هـ فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

وسائل التواصل الاجتماعي في مجال التعلم. / دانيال ر.تومال؛ مروان سعدالدين ـ. الرياض، 1443هـ.

ردمك: 978-603-509-443-6

1-تقنية التعليم أ.سعدالدين، مروان (مترجم) ب. العنوان

ديوي 370 1443 / 7167

الطبعة العربية الأولى 1443هـ / 2022م

نشر وتوزيع العبيكان Obeikan

المملكة العربية السعودية-الرياض-طريق الملك فهد-مقابل برج المملكة

هاتف: 4808654 11 966+، فاكس: 4808095 11 966+

ص.ب: 67622 الرياض 11517

تصدير

أعرف أنها تبدو عبارة مألوفة نوعًا ما، ولكن الأمور قد تغيَّرت فعلًا منذ بدأت التسويق عبر وسائل التواصل الاجتماعي في 2006م! آنذاك، كانت مواقع التواصل الاجتماعي تسمّى الإعلام الجديد، وماي سبيس (MySpace) هو الموقع الشهير، الذي يستخدمه معظم الناس. عندما جعل مديرو فيسبوك (Facebook) الموقع متاحًا للعموم بعد إحداثه تأثيرًا كبيرًا على السوق الجامعيّة [المترجم: مجتمع الجامعات]، انضم إليه آباءٌ وأبناءٌ على حدّ سواء، وقاموا بإنشاء حسابات خاصة بهم.

أثارت شبكات التواصل الاجتماعي اهتمامي الشديد، ما دفعني إلى تأليف كتاب بعنوان كل ما تريد معرفته عن وسائل التواصل الاجتماعي، ولكن تخشى السؤال عنه: بناء عملك بالاستفادة من إعلام ينتجه المستهلكون (Everything You Ever Wanted to Know about Social Media, But Were Afraid to Ask: Building Your Business using Consumer Generated Media). قمت أيضًا بإنشاء جمعية وسائل التواصل الاجتماعي (Social Media Association)، ولم يكن عددنا كبيرًا في ذلك الوقت، ولكن كنا نلتقي في مطعم محلي لمناقشة المدونات والتسويق عبر منصات التواصل الاجتماعي. الأهم أنني طوّرت قسمًا للإعلام الجديد في وكالة العلاقات العامة، التي أسّستها؛ HJMT.

لم نكن جميعًا نعرف الكثير أو نفكر مليًّا في مضامين سبر البيانات والخصوصية، ولكن شعرنا بحماس كبير بشأن ذلك الشيء الجديد، الذي ينبغي استيعابه. كان معظمنا سعيدًا بالتواصل مجددًا مع أصدقاء ومعارف قدامى على فيسبوك. عندما صار كل الآباء على فيسبوك، غادره جيل الألفية، وانضموا إلى سناب شات (Snapchat)، من ثم إنستجرام (Instagram). يعد إنستجرام حاليًا واحدًا من أهم المواقع، والمسوّقون يركّزون على المؤثرين. إذا لم يكن لدى هؤلاء المؤثرين عدد كبير من المتابعين، أو التفاعل على إنستجرام، لن يكون ممكنًا الاستفادة منهم لتسويق المنتجات والخدمات.

ما يزال يوتيوب (YouTube) محط اهتمام بالغ، ويشاهد معظم جيل الألفية وصغار السن هذا الموقع أكثر من مشاهدة التلفاز! يعدُّ تويتر (Twitter) مهمًّا، وقد شهد انتعاشًا أخيرًا بعد أن أظهر مواطنو بلادنا اهتمامًا كبيرًا بما يفعله الرئيس يوميًّا. كانت المدوّنات، وستبقى شيئًا يلازمنا بعض الوقت، وهناك مئات الآلاف منها على مجموعة من المنصات، التي تقدم تجارب شخصية إلى القرّاء.

أطلقتُ أول مدوّنة لي عن نمط الحياة في نيويورك NYLifestyleBlog.com في 2008م، وهي تحظى اليوم بأكثر من 88.000 زائر. بعد سنوات عدّة، عندما بدأت ممارسة الرياضة في (أعوام كهولتي)، أطلقتُ مدونة عن يوميات الترايثلون [المترجم: سباق ثلاثي مكوّن من السباحة وركوب الدراجات والجري] A TriathletesDiary.com، وشرعت في الوقت عينه تقريبًا ببث بودكاست إذاعي بعنوان هيلاري توبر على الهواء (Hilary Topper on Air)، الذي يستقطب أكثر من 250.000 مستمع. أنشأتُ (إمبراطوريتي) الإعلامية الخاصة، ولستُ وحيدة في هذا المجال. هناك مئات آلاف (المؤثرين) الذين يحظون بمتابعة كبيرة أيضًا. هذه إحدى الطرق التي باتت بها وسائل التواصل الاجتماعي أكبر كثيرًا مما قد نعرف يومًا.

أعمل أستاذة مساعدة للاتصالات الرقمية في برنامج الماجستير في هوفسترا منذ سنوات عديدة الآن، وقد لاحظت أن الطلاب يجلبون أجهزتهم المحمولة إلى قاعة الصف. لا يتسامح أساتذة كثيرون مع هذا النوع من السلوك، ولكن بالنسبة لي لا يبقيني الأمر متحفّزة، وعلى اطلاع بما يجري فحسب، وإنما أستفيد من ذلك الأمر لتحسين التجربة من أجلهم أيضًا. إذا قلت شيئًا غير معروف، ألاحظ أنهم يتفقّدون هواتفهم لمعرفة ما أتكلم عنه، ثم يُثرون النقاش بآرائهم.

سيتواصل تطوّر وسائل التواصل الاجتماعي، وستصير كتبٌ تُؤلَّف عن هذا الموضوع قديمة باستمرار. على الرغم من تعرّض بيانات الناس إلى سبرٍ عميق، إلا أنهم سيتابعون البحث، ويستمتعون بألفة مواقع التواصل الاجتماعي. أودُّ أن أتقدم بجزيل الشكر إلى كلٍّ من دانيال ر. تومال وكاثرين وزنياك على منحي فرصة كتابة هذا التصدير. هذا كتاب مهم، وأعرف أنكم ستكسبون معلومات نافعة كثيرة منه!

هيداري ج.م. توبر

ماجستير إدارة عامة الرئيسة والمديرة التنفيذية،

HJMTللعلاقات العامة

تصدير إضافي

باتت العلامة المميزة للمنطقة التعليمية، والتسويق لها، والعملية التربوية، وإبراز إنجازات التلاميذ ضرورة حتمية لكل المناطق التعليمية [المترجم: المدارس في منطقة معينة]. على الرغم من أن التربية حقل مموّل بامتياز، إلا أن المناطق التعليمية مسؤولة عن بناء علامتها المميزة والترويج لإنجازاتها الإيجابية، وهي تنجز ذلك عبر مجموعة متنوعة من منصات التواصل الاجتماعي، مثل فيسبوك، وتويتر، وإنستجرام، وسناب شات، على سبيل المثال لا الحصر. أضف إلى ذلك أن تكامل المعايير التكنولوجية لاستخدام شبكات التواصل الاجتماعي تلك في تعلّم التلاميذ يعدُّ ضرورة أخرى تكتسب زخمًا في قاعات الصفوف، وعلى كل المستويات التعليمية من التعليم العالي إلى ما قبل الجامعي.

تبرز حاجة ملحّة إلى كتاب شامل عن وسائل التواصل الاجتماعي لمساعدة المربّين في معالجة هذا الموضوع. يزوّد هذا الكتاب، للكاتبين كاثرين وزنياك ودانيال ر. تومال، المربّين بالأدوات الضرورية لاستخدام شبكات التواصل الاجتماعي بنجاح في كل مستويات التربية، وسيقدّم لهم الموارد اللازمة لتحقيق مرادهم. بوصفي مشرفًا على مجموعة مدارس، ونصيرًا لمواقع التواصل الاجتماعي، أظن أن هذا الكتاب يغطّي موضوعات مهمة تتناول التعلّم التشاركي، والأدوات، والتكنولوجيا، والالتزامات، والنظريات والنماذج، والتعلّم في العصر الرقمي، وهي مهمة جدًّا للعملية التربوية حاليًا ومستقبلًا.

هذا الكتاب منظّم بطريقة رصينة وهادفة. جرى عرض أسس التواصل الاجتماعي مع نظريات مدعمة بالبحوث ونماذج عن التعلّم التشاركي في كل من بيئتي التعليم الحضوري والإلكتروني عبر الإنترنت. تم تضمين وشرح الإستراتيجيات العملية لتطبيق أدوات التعاون في الدروس بنحو شامل، بحيث يستطيع أيُّ مربي أن يفهمها وينفذها. يعدُّ الموضوع المهم المتعلق بالقضايا القانونية في التواصل الاجتماعي إطار العمل الأساسي لمساعدة كل المربّين – أساتذة، إداريي مناطق تعليمية، مدرّسي وموظفي التعليم قبل الجامعي – في تطبيق برامج مؤسساتية وتعليمية عبر وسائل التواصل الاجتماعي.

أثني على الكاتبين لتأليفهما هذا الكتاب الشامل والضروري جدًّا عن وسائل التواصل الاجتماعي، وأنا واثق بأن الكتاب سيكون مصدرًا لمعلومات قيّمة لكل المربّين.

د. بيل روبرتسون

Dr. Bill Robertson

مشرف مدارس المنطقة التعليمية
79 في فيرمونت

مقدمة

يتواصل نمو استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في المناطق التعليمية، والتعليم العالي، والمؤسسات عبر البلاد. تصير العلامة المميزة للمدرسة، وتسويقها، وإبراز إنجازات التلاميذ ضرورات ملحّة لكل المناطق التعليمية. على الرغم من أن التربية حقل مموّل بامتياز، إلا أن المناطق التعليمية ومؤسسات التعلّم مسؤولة عن بناء علامتها المميزة والترويج لإنجازاتها الإيجابية.

يوجد عدد كبير من وسائل التواصل الاجتماعي، مثل فيسبوك وتويتر وإنستجرام وسناب شات، على سبيل المثال لا الحصر. أضف إلى ذلك أن تكامل المعايير التكنولوجية لاستخدام منصات التواصل الاجتماعي تلك في تعلّم التلاميذ يعدُّ ضرورة أخرى، تكتسب زخمًا في قاعات الصفوف. تستخدم كثير من المناطق التعليمية، ومؤسسات التعلّم، والمربّون الجامعيون أيضًا نوعًا من شبكات التواصل الاجتماعي والتكنولوجيا لتحسين تعليمهم. على الرغم من شيوع هذا الأمر، إلا أن العديد من المربّين يواجهون صعوبة في فهم طرق الاستفادة من مواقع التواصل الاجتماعي والتكنولوجيا الداعمة لها، وتحقيق تكاملها بأفضل طريقة ممكنة.

يقدّم هذا الكتاب أساسًا لإنشاء برنامج تواصل اجتماعي في المؤسسة التربوية، وطريقة الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي في تعزيز العلامة المميزة للمنطقة التعليمية، وتسويقها، وإبراز إنجازات تلاميذها. يعدُّ هذا نموذجًا مجرّبًا أثبت نجاحه في القطاع الخاص، وهو يشق طريقه إلى حقل التربية، وسيزوّد المربّين المؤهلين ومشرفي التعلّم المؤسسي، الذين يمتلكون الأدوات اللازمة لاستخدام مواقع التواصل الاجتماعي في مجال التعليم بنجاح، بالموارد الضرورية لبدء مهمتهم.

على الرغم من أن هذا الكتاب موجّه أساسًا إلى المناطق التعليمية قبل الجامعية، إلا أنه مفيد جدًّا أيضًا لكل المربّين، وفيهم أولئك الموجودون في بيئات جامعية، أو العاملين في مدارس خاصة ومستقلة، ومؤسسات تعليمية مختلفة. يمكن أن تساعد هذه المعلومات كل المربّين في تحسين فهمهم للتواصل الاجتماعي ومفاهيم التكنولوجيا الداعمة، التي تمكّنهم من الاستخدام الأمثل لبرامج وبرمجيات التواصل الاجتماعي، والاستفادة من دعم شبكات الحاسوب المرتبطة بها. سيقدّم الكتاب أيضًا إستراتيجيات عملية لمساعدة كل المربّين على تحسين فهمهم لمفاهيم تربوية أساسية، قد تكوّن ركائز لأساليب أفضل من أجل تصميم برامج تواصل اجتماعي والاستفادة منها في دعم قاعات الصف التقليدية والتعلّم الإلكتروني.

تجري معالجة أسئلة محدّدة يطرحها المربّون غالبًا مثل الآتية: ما هو التواصل الاجتماعي؟ ما هي برامج التواصل الاجتماعي الشائعة؟ ما هي التكنولوجيا الضرورية لدعم برنامج تواصل اجتماعي

ضمن المنطقة التعليمية؟ كيف يمكن للمربّين ضمان استخدام التواصل الاجتماعي بنحو ملائم وآمن ومفيد لحماية كلٍّ من تلاميذهم والمنطقة التعليمية؟ ما القضايا الرئيسة المرتبطة بأمن الحواسيب في أثناء استخدام وسائل التواصل الاجتماعي؟ ما أحسن الإستراتيجيات لاستخدام مواقع التواصل الاجتماعي لدعم التعليم والتعلّم؟

يُستهل الفصل الأول بإيراد مقدمة عن التواصل الاجتماعي في العصر الرقمي. يغطّي الفصلُ مكوّنات عديدة من نظريات التعلّم الاجتماعي، مثل المعرفية، والسلوكية، والتحفيزية. يتم شرح خطوات عدّة ستساعد المربّين ومصممي النظم التعليمية في التحضير للتعلّم الاجتماعي، مثل تحديد أهداف تعليميّة. هناك أيضًا تدريب للمساعدة في تطبيق المفاهيم على التربية والتعلّم. توجد أسئلة نقاش إضافيّة مع قائمة بمراجع ذات صلة بالموضوع.

يقدّم الفصل الثاني قواعد نظريات ومصطلحات التعلّم الاجتماعي. قد يكون الفهم الجيد لنظريتي التعلّم البنائيّة (Constructivism) والبنيانيّة (Constructionism) مفيدًا لمربٍّ يعمل في التدريس عبر وسائل التواصل الاجتماعي. تتضمن الموضوعات في هذا الفصل فهم التواصل الاجتماعي، ومكوّناته، وأهمية أطر التعلّم الاجتماعي، والمشاركة الفرعية المشروعة، والتمهين [المترجم: التدريب المهني] المعرفي. يجري عرض رسوم توضيحية وشرحها، حتى يستطيع المرء فهم النظريات الأساسية للتواصل الاجتماعي. توجد أيضًا أمثلة عملية عديدة في نهاية الفصل مع تدريبات ومراجع ذات صلة بهذا النقاش.

يتعامل الفصل الثالث مع فهم تعريفات التواصل الاجتماعي، والتمييز بين الميزات والتفاعلات والفوائد المتنوعة لوسائله المختلفة، والإستراتيجيات اللازمة لزيادة فاعلية وسائل التواصل الاجتماعي، والخصائص اللازمة لتسهيل التعلّم ودعم المتعلمين. يضم هذا الفصل أيضًا طرقًا لتأليف نظرية وإستراتيجيات تعلّم اجتماعي من أجل استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في التعلّم، ودمج تكنولوجيا التواصل الاجتماعي في التعليم. مثل الفصول الأخرى، يقدّم هذا الفصل موجزًا عن المحتوى، وأسئلة للنقاش، ونشاطات، ومراجع في نهايته.

يغطي الفصل الرابع أدوات التعاون عبر وسائل التواصل الاجتماعي، وطريقة التمييز بين أدوات تعاون مختلفة، وإستراتيجيات التقويم والتعلّم، وتطوير تجارب تعلّم متكاملة الأركان. يقدّم أيضًا آراء عن أدوات تعاون خاصة بالتعلّم وإستراتيجيات لتخطيط وتصميم نشاطات تعلّم تشاركية من أجل التعلّم الإلكتروني. يضم الفصل أيضًا دراسة حالة وأسئلة وتدريبات ذات صلة بالموضوع.

يغطي الفصل الخامس موضوع القضايا القانونية التي تؤثر على وسائل التواصل الاجتماعي. تضم الموضوعات فهم القضايا القانونية، وقوانين العمل الرئيسة الخاصة بالتواصل الاجتماعي والتعلّم، ومضامين القوانين والقضايا القانونية التي تنظم سلوك الموظفين، والمدرّسين، والتلاميذ. يجري

شرح السمات القانونية المهمة التي تحدّد طبيعة وسيلة التواصل الاجتماعي. توجد أيضًا دراسة حالة مع تدريبات وأسئلة للنقاش لتزويد القارئ بالخبرة اللازمة لتطبيق محتوى هذا الفصل.

يركّز الفصل السادس على تقويم التعلّم المتضمن وسائل تواصل اجتماعي. يضم نبذة عن أساليب التقويم ودراسة بحثية عن استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في التعلّم. يجري عرض نتائج من دراسة بحثية عن التواصل الاجتماعي إلى جانب تعليقات عدّة من مربّين، يستخدمون تلك الوسائط. يختتم الفصل بتدريبات تمكّن القارئ من اختبار فهمه لمنصات التواصل الاجتماعي.

مميزات الكتاب

جرى صياغة هذا الكتاب بطريقة مختصرة، وقراءته سهلة للخريجين، والمدرّسين الممارسين، ومحترفي التكنولوجيا، وإداريي المدارس، وأساتذة الجامعات. يعدُّ هذا الكتاب فريدًا لأنه يقدّم عددًا من الأمثلة الممتعة، التي يمكن أن تساعد المربّين في فهم المصطلحات الأساسية لوسائل التواصل الاجتماعي، والأجهزة التكنولوجية، واكتشاف الأخطاء وحلّها، والعمليات، والتدريس المعزّز عبر مواقع التواصل الاجتماعي. تتسق غايات كل فصل مع المعايير التنظيمية المهنية التي وضعتها الجمعية الدولية للتكنولوجيا في مجال التعليم (ISTE). جرى اعتماد معايير الجمعية لمدرّسي التقانة في هذا الكتاب.

يتمتع هذا الكتاب بميزة قيّمة أخرى تتمثّل في دمج نماذج عديدة من وسائل التواصل الاجتماعي والأجهزة التكنولوجية، والإستراتيجيات، والطرائق، والموارد، وتقنيات التعليم الإلكتروني. يجري عرض المعلومات بطريقة بسيطة وعملية. تعدُّ الموضوعات في هذا الكتاب مفيدة لأي مربي يرغب بتعلم مبادئ وإستراتيجيات التدريس والتعلّم بطريقة أكثر فاعلية مع التكنولوجيا.

يتمتع الكتاب بميزات أخرى:

- أمثلة عملية عن وسائل التواصل الاجتماعي والأجهزة التكنولوجية
- إستراتيجيات من أجل استخدام مواقع التواصل الاجتماعي لتحسين التعلّم
- طرق لتصميم برامج تواصل اجتماعي
- إستراتيجيات للمواظبة على برنامج تواصل اجتماعي
- مراجعة تاريخ شبكات التواصل الاجتماعي والتكنولوجيات ذات الصلة

في الختام، يضم هذا الكتاب أيضًا مصدرًا عن وسائل التواصل الاجتماعي ومراجع عن التكنولوجيا ذات الصلة ومواقع إلكترونية يمكن للمربين الاستفادة منها. تقدم المصادر معلومات حديثة عن مواقع التواصل الاجتماعي عبر معايير دولية ووطنية مختلفة في التكنولوجيا ودور تلك الوسائل في

التعليم. ينبغي أن يمثّل هذا الكتاب قاعدة أساسية يحتاجها المربي، ليصبح مستخدمًا ماهرًا لشبكات التواصل الاجتماعي من أجل تبادل المعلومات في المنطقة التعليمية، وإنجاح عملية التعليم والتعلّم.

الفصل الأول
التعلّم الاجتماعي في عصر رقمي

الأهداف

سيكون بمقدورك في نهاية هذا الفصل:

1. وصف ما يجعل التعلّم فريدًا في عصر رقمي (الجمعية الدولية للتكنولوجيا في مجال التعليم 1، 5).

2. وصف الجوانب الرئيسة لنظرية التعلّم الاجتماعي (الجمعية الدولية للتكنولوجيا في مجال التعليم 1، 5).

3. تحليل نظرية التعلّم الاجتماعي في سياق التقدم التكنولوجي (الجمعية الدولية للتكنولوجيا في مجال التعليم 7).

4. تحليل دور التكنولوجيا في دعم التعلّم الاجتماعي (الجمعية الدولية للتكنولوجيا في مجال التعليم 1، 5، 7).

5. فهم المكوّنات الرئيسة لتصميم النظم التعليمية لتطوير تجارب تعلّم فاعلة باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي وأدوات تعاون (الجمعية الدولية للتكنولوجيا في مجال التعليم 1، 5).

العصر الرقمي والتعلّم

يرتبط الناس في كل أرجاء العالم حاليًا بطرق لم يكن ممكنًا تخيلها من قبل. لقد صار الإنترنت والشبكة العالمية الشرايين الرئيسة للاتصالات، والتجارة، والإنتاجية، ومشاركة المعلومات، وتخزين البيانات. باتت أجهزة مثل الهواتف المحمولة والأدوات اللوحية واسعة الانتشار، وهي تمنح الأفراد الفرصة لإنجاز المهمات والتواصل بينهم في أي مكان ووقت. تخضع الخدمات السحابية، والبيوت الذكية، والواقع الافتراضي لنقاشات مستفيضة في الأخبار ووسائل الإعلام الرئيسة.

تأثّرت التربية والتدريب على نحو كبير أيضًا بقدرات الشبكة العالمية وتطورات أخرى في مجال التكنولوجيا. كان التعلّم والتعليم والتدريب محدودًا في المكان والزمان. اعتاد التلاميذ أو المدرّبين على الذهاب إلى مبنى أو منشأة مدرسية في تاريخ وتوقيت متفق عليهما، والجلوس إلى طاولة قبالة

محاضر أو مدرّب، وتسجيل ملحوظات وإجراء اختبارات لإثبات تعلّمهم. الآن، بات التعلّم ممكنًا في أي مكان مثل التجارة تمامًا، ويمكن أن يحدث في أي موقع وأي وقت تقريبًا، بشرط توفر اتصال بالإنترنت وحاسوب أو جهاز محمول.

باتت الطرق التي تجعل التعلّم والتعليم والتدريب رقميًّا واسعة النطاق مثل التكنولوجيات التي تجعلها ممكنة. يستطيع التلاميذ حضور دروس إلكترونية وممارسة ألعاب تربوية، وبمقدور الموظفين المشاركة في ندوات إلكترونية وإكمال دورات تدريبية عبر الإنترنت، ويمكن للعاملين لمصلحة أنفسهم إيجاد مقاطع فيديو ومواقع إلكترونية تعلّمهم القيام بأي شيء من تغيير مصباح إلى تعلّم مبادئ الفيزياء الكمّية. بالنسبة إلى أولئك الذين يستطيعون الحصول على تكنولوجيات إضافية، مثل نظارات الواقع الافتراضي أو أجهزة تلفاز ذكية مزوّدة بآلات تصوير الشابكة وحسّاسات الحركة، ستكون فرص قيامهم بتفاعلات شبه واقعية مع أفراد آخرين ومع الحاسوب نفسه لا نهاية لها.

نظرية التعلّم الاجتماعي

تغيّرت وسائل التعلّم والتعليم والتدريب وازدادت بمرور الوقت، وكذلك الأفكار بشأن الطرق التي يتعلّم بها الناس. على سبيل المثال، تضمّن التعليم في أثناء الثورة الصناعية تدريسًا وتعلّمًا يركّز على المهمات التي ينبغي القيام بها، في حين حفظ الطلاب المعلومات، وخضعوا لاختبارات بشأن مهارات أساسية، كانت تسمح لهم بإنجاز أعمال وظائفهم في المصانع، مثل الرياضيات والهندسة.

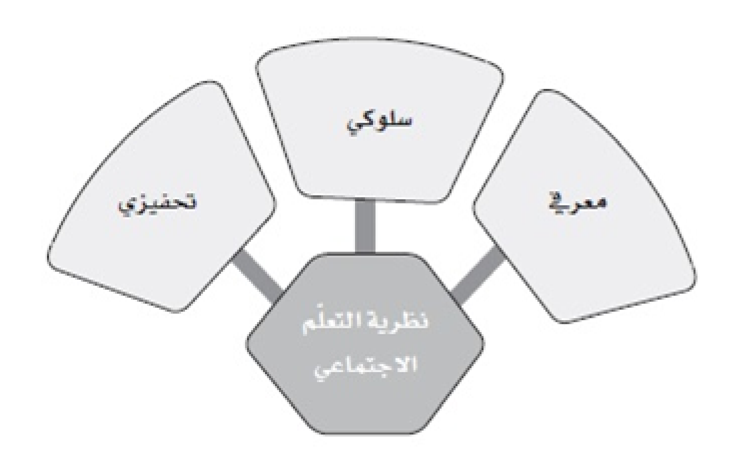
في الستينيات والسبعينيات، تعالت أصوات النقّاد ضد الأسلوب (المصرفي) في التعليم، واقترحوا أن المعرفة ليست ببساطة شيئًا يمكن نقله من دماغ المعلّم إلى عقل التلميذ، وأن الحفظ المتكرّر ليس نموذجًا مفيدًا في التعلّم. كانت الأجوبة عن هذه الأسئلة نظريات جديدة بشأن التعلّم تضم التعلّم الاجتماعي، والتعلّم الموقفي، والتعلّم التشاركي.

التعلّم الاجتماعي نظرية طورها عالم النفس المعرفي الاجتماعي ألبرت باندورا (Albert Bandura) في عام 1977م. تمزج هذه النظرية نظريتي التعلّم المعرفي والسلوكي (انظر الشكل 1.1). تضم النواحي المعرفية للتعلّم الانتباه والتذكّر، في حين تضم السمات السلوكية للتعلّم الملاحظة والاستجابة لمحفّز خارجي. يعدُّ التحفيز أحد عناصر التعلّم الاجتماعي، وهو يدمج المعرفي والسلوكي معًا.

ابتكر باندورا نظرية تقول: إن أفرادًا يتعلّمون عبر الملاحظة، ثم يقلّدون بعضهم بعضًا [النمذجة]. يكون أحد الأشخاص قدوة لسلوك معين، ويقوم شخص آخر بمراقبة ذلك السلوك، ثم يتبنّى تفسيره الخاص له حين تحين الفرصة الملائمة، أو يخضع لحافز يدفعه للقيام بذلك.

لتوضيح طريقة التعلّم الاجتماعي، عبر الملاحظة تحديدًا، صوّر باندورا وزملاؤه (1961م) بالفيديو راشدين يقومون بسلوك عدواني أو لطيف تجاه دمية [المترجم: تجربة الدمية بوبو]. راقب

أولاد ما يجري في أثناء قيام هؤلاء الراشدين بذلك السلوك، ثم طُلب منهم التفاعل مع الدمية بأنفسهم. لاحظ باندورا أن الأولاد قاموا بالسلوك عينه الذي قد تعلّموه من مراقبة الراشدين.



(الشكل 1-1): عناصر نظرية التعلّم الاجتماعي.

تعامل الأولاد الذين شاهدوا السلوك العدواني بعنف مع الدمية، في حين تعامل الأولاد الذين راقبوا السلوك الهادئ بلطف معها. من ثم، كان الراشدون قدوة للأولاد، الذين تعلّموا سلوكًا معينًا عبر الملاحظة والتذكّر والتحفيز.

تابع باندورا عمله ليقترح أن معرفة الفرد وسلوكه يدلان على بيئته، والعكس صحيح أيضًا. يُعرف هذا بأنه الحتمية التبادلية الثلاثية (باندورا، 1978م). على سبيل المثال، قد تؤدي معتقدات سلبية لدى طالب جامعي مستجد عن أهمية التفاضل والتكامل (معرفة) إلى تشتيت انتباهه في الصف، وتحقيق نتائج سيئة في الاختبارات (سلوك). قد يمنحه أستاذه علامة ضعيف في الصف، ويعاقبه والداه على تدني درجاته (اجتماعي)، ما يدفعه إلى ترك الدراسة (اجتماعي)، واعتماد وجهة نظر سلبية نحو التفاضل والتكامل، وربما الشروع في التقليل من أهمية التجربة وكفاءته الذاتية (معرفي).

يبدو هذا النموذج ناجعًا من الناحية الإيجابية أيضًا. على سبيل المثال، قد ترغب موظفة بزيادة في الراتب (معرفي)، لذا تعمل بجهد إضافي لإنجاز مشروع قبل موعده النهائي (سلوك). يكافئها مديرها بزيادة في الراتب، ويثني عليها في اجتماع إدارته، ما يدفع زملاءها إلى تهنئتها والتعبير عن مساندتهم لها (اجتماعي). قد تستمر بعد ذلك في إظهار سلوك إيجابي في العمل، لا من أجل زيادات في الراتب مستقبلًا فقط، وإنما لأنها تستحسن المديح، وتشعر بمزيد من الثقة بقدراتها أيضًا.

أظهرت دراسات عدّة نتائج تطبيق نظرية التعلّم الاجتماعي في مجالات شتّى. في دراسة عن مرضى معرضين للإصابة بالسكري، وجد باحثون أن تأثيرات خارجية مثل الدعم الاجتماعي وممارسات مهنية طبية (اجتماعي)، إضافة إلى معتقدات المريض الخاصة بشأن الرعاية الذاتية

(معرفي)، أثّرت على عناية المريض بنفسه لمنع إصابته بداء السكري الكامل (سلوك) (تشن (Chen) ووانغ (Wang) وهونغ (Hung)، 2015م).

بيّنت دراسة أخرى عن مشرفين على مجموعة عمل وأعضاء فيها: كيف تسهم القيادة الرشيدة أو الأصيلة (اجتماعي) في تعزيز سلوك التعلّم لدى مجموعة العمل (سلوك)، ومشاركة مفاهيم الإنصاف التي يتعاملون بها بعضهم مع بعض (معرفي) (والومبوا (Walumbwa) وهارتنل (Hartnell) وميساتي (Misati)، 2017م).

وجد باحثون لدى دراستهم التنمّر عبر عدسة التعلّم الاجتماعي: أن الأولاد الذين يراقبون سلوكًا متنمّرًا (اجتماعي)، يظنون أن التنمّر مباح (معرفي)، وأن أولئك الذين يقومون بسلوك متنمّر (سلوك)، ولا يتلقون عقابًا (اجتماعي) يستمرون في سلوكهم المتنمّر (سويرير (Swearer) ووانغ (Wang) وبيري (Berry) ومايرز (Myers)، 2014م).

تنطبق نظرية التعلّم الاجتماعي أيضًا على قاعة صف أو جلسة تدريب. عندما يلتقي الأفراد شخصيًّا، يمكن أن يقدّموا نماذج أفعال ومفاهيم بعضهم إلى بعض، ويقوموا بتبنّيها. على سبيل المثال، تستطيع مدرّسة عرض مسألة رياضية على السبورة، ثم تطلب من تلميذ أن يعرض خطوات الحل عينها، التي استخدمتها، وأن تزوّده بإرشاداتها في أثناء قيامه بذلك. إذا لم يكن الأفراد في المكان عينه، يستطيعون برغم هذا التعلّم بعضهم من بعض، وإبداء مساندتهم، ونقدهم البنّاء عبر التواصل اللفظي الإلكتروني.

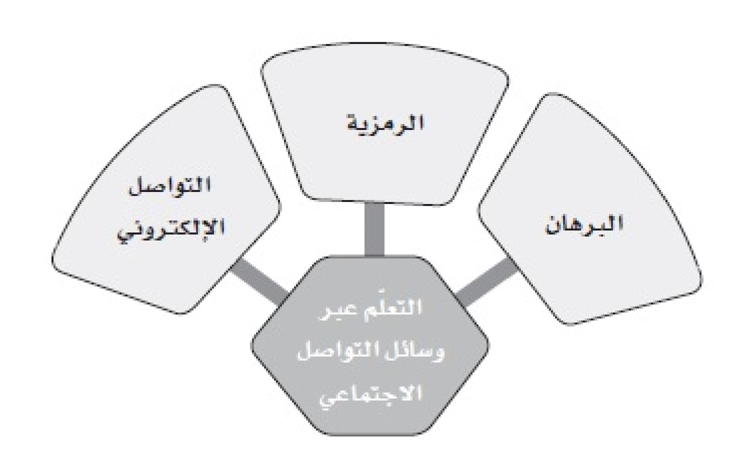
يستطيع هؤلاء الأفراد أن يلتزموا خطوة بخطوة، بإرشادات يسمعونها أو يرونها مكتوبة في دليل، وأن يقدّموا تغذية راجعة مدوّنة أو شفهية عن منتج نهائي. أخيرًا، يستطيع الأفراد أن يتعلّموا بعضهم من بعض عبر وسائل رمزية، مثل شريط فيديو أو صورة. على سبيل المثال، إذا أراد متدرّب على السباكة أن يتعلّم طريقة إصلاح تسرب من صنبور، يستطيع أن يشاهد فيديو لخبير ينجز تلك المهمة.

تعدُّ نظرية باندورا للتعلّم الاجتماعي غيضًا فقط من فيض نظرياتٍ عن الطريقة التي يتعلّم بها الناس معًا وبعضهم من بعض. هناك نظريات أخرى مشابهة لنظرية التعلّم الاجتماعي، أو تعتمد عليها، وتستفيد منها، وفيها البنائية الاجتماعية، والتمهين، والتعلّم الموقفي، والتعلّم التشاركي المدعم بالحواسيب. يجري ذكر بعض هذه النظريات لاحقًا في هذا الكتاب، (انظر الشكل 1-2).

هل ما تزال نظرية التعلّم الاجتماعي ملائمة اليوم؟

التعلّم الاجتماعي ملائم الآن في العصر الرقمي أكثر من ذي قبل؛ لأن الناس يتشاركون المعلومات، ويتواصلون بسرعة وحجم لا مثيل لهما في أي وقت من التاريخ. كانت تكنولوجيات مثل الإنترنت

والهاتف المحمول قد جعلت التبادلات الاجتماعية أكثر سهولة وسرعة، وأوسع نطاقًا. هذا التقدّم السريع للتكنولوجيات، يعني إتاحة فرص كثيرة ينبغي دعمها للتعلّم الاجتماعي.



(الشكل 1-2): أنواع التعلّم عبر وسائل التواصل الاجتماعي.

بات لدى الطلاب والمتعلّمين من كل الأصناف مزيدًا من الفرص للتعلّم بعضهم من بعض في تلك التبادلات الاجتماعية، سواء كانوا يسعون إلى ذلك التعلّم بإرادتهم، أو باتوا متعلّمين مصادفة في أثناء تصفحهم المواقع. أضف إلى ذلك أن الأفراد الذين يستخدمون الإنترنت لديهم تواصل مع خبراء، وقادة، ومدرّسين على نطاق أوسع كثيرًا من وسائل التواصل التقليدية أو غير الرقمية.

تصير فرص التعلّم الاجتماعي أكبر كثيرًا في الحيز الإلكتروني [المترجم: شبكة الإنترنت] والحياة الواقعية نتيجة هذه التغييرات. يستطيع المربّون والمدرّبون دعم التعلّم الاجتماعي في بيئات تعليمهم بتطوير نشاطات وإستراتيجيات تضم المزيد من التبادلات الاجتماعية، والنمذجة، والملاحظة، واستخدام تكنولوجيات اجتماعية لعرض تلك الممارسات.

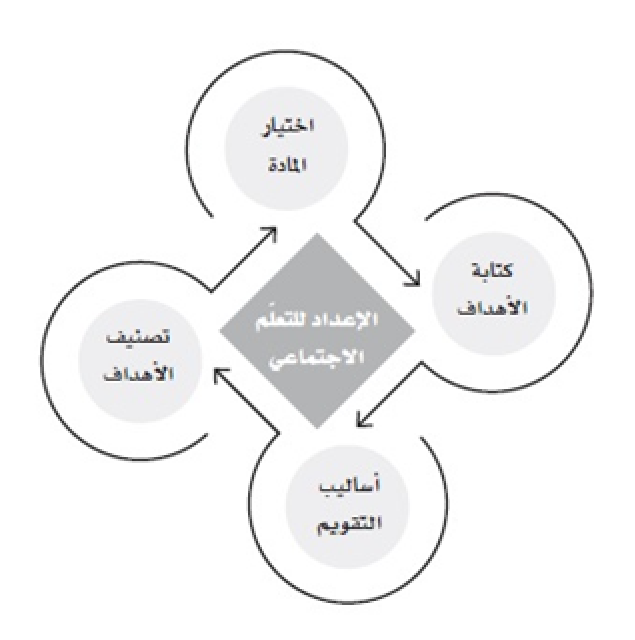
بات بمقدور مطوري البرمجيات والتطبيقات تصميم مزيد من الأدوات، التي تسهّل التعلّم الاجتماعي. يستطيع طلاب وموظفون إعادة ابتكار طرق تواصلهم خارج المدرسة أو مكان العمل، للتفاعل بعضهم مع بعض بشأن قضايا مرتبطة بالدراسة أو الوظيفة. سيكون ضروريًّا الاستفادة من فاعلية التكنولوجيا في التعلّم الاجتماعي لما فيه مصلحة كل المشاركين في مواقف تعليمية وتدريبية.

هناك نوعان من الوسائط التي سمحت بمزيد من التفاعل الاجتماعي عبر وسائط رقمية، هما وسائل التواصل الاجتماعي وأدوات التعاون. تعدُّ فيسبوك وزووم (Zoom) وسلاك (Slack) بعض الأمثلة فقط عن الأدوات التي تسمح بالتعلّم الرسمي وغير الرسمي على حد سواء، إضافة إلى التعلّم المنظّم وغير المنظّم. سنناقش هذه الأدوات، وميزاتها، ومحاسنها ومساوئها في فصول لاحقة.

أضف إلى ذلك أن استخدام وسيلة واحدة فقط لا يؤدي ببساطة إلى تعلّم اجتماعي، لذلك سنناقش إستراتيجيات ونشاطات استخدامها من أجل التعلّم الاجتماعي أيضًا.

الإعداد من أجل التعلّم والتعليم

يعدُّ فهم الوسائل والميزات، ومعرفة نشاطات وإستراتيجيات التعلّم الاجتماعي ضروريًّا لتبسيط العملية. على كل حال، من المهم أيضًا فهم طريقة إعداد وتوظيف هذه الأمور، ليكون الدرس التعليمي فاعلًا. يصف الشكل 1-3 بعض الإستراتيجيات الأساسية لإعداد درس تعليمي، يتضمن شبكات تواصل اجتماعي وأدوات تعاون.



(الشكل 1-3): أمثلة عن إعداد التعلّم الاجتماعي.

تذكّر عبارة«أولئك الذين يفشلون في التخطيط، يخططون للفشل» في أثناء الإعداد للتعلّم التشاركي. إليك بعض الأمثلة عن سوء التخطيط في مجال التعلّم:

1. عدم فهم ما تحاول إنجازه.
2. أخطاء على الشاشات أو في الوثائق.
3. عدم انتقاء وسيلة التواصل، أو الخطأ في تحديدها.
4. تطبيقات أو مواد تكنولوجية غير ملائمة.
5. عدم التخطيط المسبق للسوقيّات مع المتعلّمين.

6. التخطيط غير الملائم للوقت المخصص، أو سوء إدارته.

7. الفشل في تقويم المتعلمين والمواد اللازمة بنحو ملائم.

8. أفكار أو أهداف مبهمة.

9. الفشل في الحفاظ على انتباه المتعلّمين وتحفيزهم.

10. الفشل في تصميم إطار عمل وسيلة التواصل الاجتماعي.

11. عدم فهم احتياجات المتعلّمين.

12. عدم فهم التكنولوجيا.

يعدُّ استخدام القائمة السابقة بطريقة عكسية على أنها لائحة مرجعية لإجراء (تخطيط مثالي) طريقة أخرى للنظر إلى هذه القضية. ينبغي أن يتضمن التخطيط النظر إلى الصورة الكاملة لتجربة التعلّم، التي تبدأ غالبًا بتقويم احتياجات المتعلّم وبيئة التعلّم.

يرتبط جزء مهم جدًّا من التخطيط بتقويم معرفة المتعلّم أو سلوكه، أو أدائه، والثغرات أو المشكلات القائمة، التي ينبغي معالجتها. من المهم أيضًا تقويم بيئة التعلّم وموارده. تضم الأمثلة:

1. **الخبرة:** تنطبق قاعدة قديمة هنا: لا تقلّل أبدًا من تقدير ذكاء المشاركين، ولا تبالغ أيضًا في تقدير حاجتهم للمعلومة. هل ينبغي عليك القيام بتقويم للاحتياجات؟ ما هو المستوى المعرفي للمتعلّمين في استخدام التكنولوجيا ووسائل التواصل الاجتماعي؟

2. **الاهتمام:** إذا حظيت باهتمام المتعلّم وتفاعله معك منذ البداية، ستضمن نجاح جلستك بنسبة 50%. حتى إذا كان لم يكن هناك اهتمام في البداية، يمكنك بناؤه بالاستخدام الماهر للإستراتيجيات. ينبغي أن تكون قادرًا على جذب انتباه المتعلّمين.

3. **المصطلحات:** قد تكون المصطلحات شائكة ومربكة جدًّا حتى للمشرف، الذي يعدُّ خبيرًا في الموضوع. لا شيء يصعّب الأمر على المتعلّمين أكثر من استخدام رطانة تقنية لا يفهمونها. تزداد المشكلة تعقيدًا حين تتداخل بها موضوعات عدّة.

4. **الخلفية:** ما خلفية المشاركين؟ من صاحب أكبر تأثير في هذه المجموعة؟ يوجد أحيانًا أشخاص مؤثرون في الجلسة. ما المشكلات والاهتمامات الشخصية لهؤلاء الناس؟

5. **البيئة التقنية:** لا تفشل في تقويم البيئة التقنية. ينبغي أن تضمن أن المتعلّمين لديهم التكنولوجيا الملائمة من أجل جلسة التعلّم عبر وسائل التواصل الاجتماعي. ماذا يتوقع المتعلّمون منك – جلسة تقنية جدّية تمامًا، أو نقاشًا غير رسمي عن المشكلة؟

تضم المرحلة الآتية من التخطيط تحديد نوع تجربة التعلّم، التي سيتم اعتمادها، وجمهور المتعلّمين، وتفاصيل التجربة، والتوقعات منها. عندما تصبح لديك فكرة جيدة عن المتعلّمين، وقبل أن تبدأ الإعداد للجلسة، حاول أن تبذل قصارى جهدك لمعرفة الآتي:

1. نوع الجلسة التي يُتوقع أن تديرها.

- تدريس في قاعة صفّية.
- ورشة تدريب.
- وحدة أو مقرّر تعلّم إلكتروني.
- ندوة إلكترونية.
- تعلّم خاص ذاتي التوجيه.
- عرض رسمي.
- عرض غير رسمي.

2. تصنيف المتعلّمين.

- تلاميذ.
- متعلّمين (شركة).
- زبون (اجتماع مخصص لعميل).

3. الوقت المخصص للجلسة.

- تزودك جلسة طويلة بحرية أكبر لعرض موضوعك.
- ينبغي أن تكون الجلسة القصيرة واضحة جدًّا، وتعالج الموضوع مباشرة.

4. التوقّعات من الجلسة.

- هل هناك غرض محدّد للجلسة؟
- وضّح التوقّعات مسبّقًا، وعالجها في أثناء الجلسة.
- هل ستكون المفاهيم جديدة لهذا الجمهور، أو يمكن البناء على معرفتهم السابقة؟

- هل تحتاج إلى تقديرات رسمية أو مستندات موثّقة؟

عندما تصبح لديك فكرة عامة عمّا تريد فعله، ينبغي أن تختار كيف تقوم بذلك. من المهم أن يكون لجلستك مخطط محكم الأركان وخطة للدرس (أي ملحوظات المشرف). تضم بعض الإستراتيجيات:

1. الإعداد مسبقًا وباكرًا.

2. قدّم ما لديك إلى المشاركين الملائمين.

3. حدّد القضايا التي تُخطط لمعالجتها وضع قائمة بها، ونظّمها بترتيب منطقي.

4. حدّد العناصر الانتقالية التي ستساعد جمهورك على متابعة الترابط بين نقطة وأخرى.

5. حضّر تجهيزاتك، والأوراق التي تنوي توزيعها، وموادك، ولوازمك.

تتمثّل الخطوة الآتية في اختيار المحتوى والمواد والموارد. توثّق أن يكون كل المحتوى على صلة بموضوع الجلسة ومرتّبًا جيدًا. إن كنت تشرف على جلسة تقنية، أو تحضّر لنشاط حواري باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي، ينبغي أن ترتّب المواد والمحتوى بطريقة منظمة ومنطقية. إليك بعض تقنيات تنظيم المحتوى:

1. **درجة القبول:** ابتداء مما سيعدّه المتعلّمون مهمًا أو صحيحًا، ثم ما سيواجهون صعوبة في قبوله، وما سيحتاجون وقتًا أطول وتدبّرًا لقبوله.

2. **درجة الصعوبة/مستوى الإدراك:** ابتداء مما يعرفه المتعلّمون أصلًا، وما سيحتاجون إليه من معلومات إضافية للمضي قدمًا.

3. **الإضافة:** البناء على الفكرة الأساس للوصول إلى موضوعات ومفاهيم أكثر تقدمًا بخطوات صغيرة.

4. **المقاربة الزمنية:** اطلاع المتعلّمين على معلومات أو عمليات وفقًا لتوقيت حدوثها.

5. **طريقة التحليل:** تفكيك الموضوعات أو المفاهيم إلى موضوعات فرعية ومفاهيم ثانوية من أجل تسهيل فهمها.

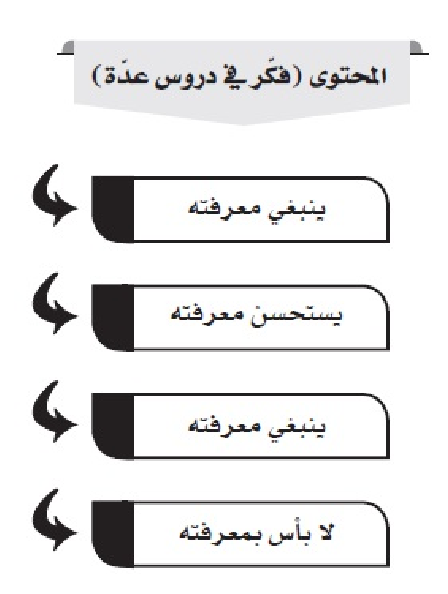
6. **طريقة التركيب:** تحديد وتقويم التشابهات والاختلافات بين الموضوعات والمفاهيم لإنتاج معنى جديد.

7. **المقاربة الموضوعية:** تفكيك مفاهيم وموضوعات شائكة إلى مفاهيم ثانوية وموضوعات فرعية.

8. **البنية الهرمية:** تحديد المبادئ الإرشادية أو الرئيسة، والتوجيهات، والمفاهيم واستكشاف مكوّناتها أو معاييرها.

9. **تعليم محتوى (ينبغي معرفته)** [المترجم: لا غنى عنه] أولًا (انظر الشكل 1-4): توجد بعض الأمثلة عما (ينبغي معرفته) في الجدول 1-1. يجب منح الأولوية لفئة (ينبغي معرفته) أولًا و(لا بأس بمعرفته) أخيرًا بحسب الوقت المتاح.

الخطوة المهمة الأخرى في تصميم نظام تعليمي هي تدوين أهداف التعلّم، التي تسمّى أحيانًا غايات التعلّم، وتُكتب غالبًا في جملة أو اثنتين. ترتبط تلك الأهداف بنتائج وتقويمات، ونشاطات، وقراءات أو موارد يتم استخدامها في تجربة تعلّم، وتساعد كل المشاركين المعنيين بالأمر على تعرّف سبب (لماذا؟) حدوث تجربة التعلّم تلك.



(الشكل 1-4): تحديد أولويات المحتوى من أجل التعلّم.

(الجدول 1-1): مثال عن تصميم تجربة تعلّم بالاستفادة من تقنية (ينبغي معرفته).

الهدف	التوجيه
ينبغي معرفته	تشغيل هاتف محمول
ضرورة معرفته	العناية الملائمة بالهاتف المحمول
يستحسن معرفته	الميزات التشغيلية للهاتف المحمول
لا بأس بمعرفته	ابتكار وتطور الهاتف المحمول

وفقًا لـ روبرت ماجر (Robert Mager (1984م)، ينبغي أن تتضمن الأهداف السلوكية المكونات الآتية:

1. **الموضوع:** المادة، مجال المسألة، حقل المعرفة، الفرع المعرفي أو المحتوى.

2. **قابلية القياس:** ينبغي أن يكون التعلّم أو المتعلّم قابلًا للتقويم عبر وسائل كمّية أو نوعية، مثل الدرجة، أو مجموع النقاط، أو تكرار [عدد مرات] الحدوث، أو التقويم الكتابي.

3. **مستوى الأداء:** ينبغي أن يكون أداء المتعلّم واضحًا، وأن يكون المستوى قابلًا للقياس، مثل مبتدئ إلى خبير، أو لا يفي بالتوقعات وصولًا إلى يحققها.

4. **الحالة:** ينبغي تحديد البيئة أو الشروط التي يعمل فيها المتعلّم.

سيكون مهمًّا أيضًا اختيار المستوى في تصنيف بلوم لأهداف التعلّم (Bloom's Taxonomy of Objectives (1956م)، ما يوضّح إن كان التعليم تأسيسيًّا أو أعلى مستوى. جرى إيراد وصف لكل مستوى في التسلسل الهرمي في الجدول 1-2. توجد بعض الكلمات النموذجية في وصف كل مستوى يمكن استخدامها في إيضاح هدف التعلّم، مثل: «يستطيع تمييز الفروق بين الربح والعائد في أثناء تحليل الوضع المالي للشركة».

تضم أهداف التعلّم أو خطة تصميم النظم التعليمية غالبًا تحديدًا لنوع البيئة، التي تحدث فيها تجربة التعلّم. تظهر المجالات الثلاث الرئيسة، التي حدّدها بلوم (1956م) في الجدول 1-3. تضم معظم تجارب التعلّم إحدى هذه العناصر، في حين يدمج بعضها أكثر من واحدة. سيساعد تحديد الحقل الذي تجري فيه تجربة التعلّم فيما يتعلّق بالهدف المنشود في إنجاز التصميم المطلوب.

(الجدول 1-2): مستويات تصنيف بلوم

المستوى	الوصف
1. المعرفة	إمكانية التذكر أو الحفظ. تضم الأفعال الشائعة اكتسب، اختر، وضّح، تذكّر، احسب، حدّد، ميّز، تعرّف، احفظ وكرّر.
2. الاستيعاب	إمكانية فهم معنى المادة. تضم الأفعال الشائعة اربط، استخرج، وسّع، استنتج، اشرح، قارن، سجّل، عبّر، اشرح وبيّن.
3. التطبيق	إمكانية تنفيذ أو استخدام المادة. تضم الأفعال الشائعة طبّق، قرّر، بوّب، تمرّن،

	ركّب، حُلْ، قوّم، وسّع، برهن وتفاعل.
4. التحليل	إمكانية التفكيك إلى مكوّنات. تضم الأفعال الشائعة رتّب، فكّك، قسّم، ميّز، حوّل، فرّق، استنبط وصنّف.
5. التركيب	إمكانية إعادة جمع المكوّنات معًا. تضم الأفعال الشائعة رتّب، كوّن، طوّر، اجمع، عدّل، أوجد، ركّب، جدّد، نظّم، استدل وابتكر.
6. التقويم	إمكانية وضع حكم أو تقدير حاسم. تضم الأفعال الشائعة قدّر، حدّد، فسّر، أثبت، احكم، فنّد، استخلص، برّر، اختبر وقوّم.

(الجدول 1-3): مجالات التعليم والتعلّم لدى بلوم

المجال	الوصف
1. المعرفة	تعليم يركّز على التعلّم الذهني. تضم الأمثلة التمكّن من المعلومات والمعرفة، الاستيعاب، التطبيق، التحليل، التركيب والتقويم.
2. العاطفي	تعليم يركّز على الإحساس والقيم والمشاعر. تضم الأمثلة التلقي، الاستجابة، التثمين، التنظيم والتشخيص.
3. التفسير الحركي	تدريس يركّز على تنمية المهارات الجسدية. تضم الأمثلة تشغيل المعدّات، الإصلاح، التركيب، البيئة، التكيّف والابتكار. تدريس يركّز على تنمية المهارات الجسدية. تضم الأمثلة تشغيل المعدّات، الإصلاح، التركيب، البيئة، التكيّف والابتكار.

المكوّن الرئيس الثاني في تصميم تجربة تعلّم ناجحة هو التقويم. حدّد كيركباتريك (Kirkpatrick) (1994)م أربع مستويات تقويم حاسمة لتحديد فاعلية وكفاءة تصميم نظم التعلّم أو التدريب. تنطوي معظم تصميمات التعلّم ضمن واحد على الأقل من الأقسام الآتية:

1. رد الفعل: هل استمتعوا بالجلسة؟

2. التعلّم: هل تعلّموا المحتوى وفهموه؟

3. السلوك: هل طوّروا مهارات جديدة؟

4. النتائج: هل يمكنهم نقل تلك المهارات وتطبيقها؟

يمكن تقدير هذه المستويات الأربع من التقويم باستخدام مجموعة أدوات (انظر الجدول 1-4). في بيئة تعلّم اجتماعي، يمكن تقويم المتعلّمين بطرق شتّى مثل الملاحظات، والتقويم الذاتي أو تقويم الزملاء، أو تأدية الدور. سيساعد تحديد نوع الوسائل لتقدير وتقويم أهداف التعلّم عند التخطيط لتجربة التعلّم في تحديد النشاطات، والموارد، والمحتوى اللازم لإنجاح العملية التعليمية.

أخيرًا، لقد سمعت هذا على الأرجح من قبل، لكن هذا لا يقلّل من أهميته. التدريب مهم. بغض النظر عن ضيق وقتك، خصّص بعضًا منه لبعض الدورات التدريبية، واطلع على التكنولوجيا والتطبيقات ذات الصلة.

1. حاول التخطيط بالاستفادة من المادة والتكنولوجيا وتوثّق أن كل شيء على ما يرام. اسأل من أجل تغذية راجعة، ثم تصرف بناء على تلك المعلومات.

2. استعرض عروضك والمحتوى الذي تقدّمه مرة إضافية.

3. راجع ونقّح كل مواد التعلّم المستخدمة في الجلسة.

4. توثّق من توافر الأدوات المطلوبة للمتعلّمين والمشرفين والعمل بنحو ملائم.

5. اهتم بنحو خاص بمظهر الشاشات والمحتوى. تفادى عرض مواد كثيرة وشاشات مزدحمة بالمعلومات، والتزم بإرشادات التصميم قدر المستطاع.

(الجدول 1-4): أدوات التقويم

الأداة	المقياس
1. اختبارات تمهيدية ولاحقة	تعلّم
2. مشاهدة فيديو	سلوك
3. تقارير العمل/الأداء	مهارات ونتائج
4. استبيانات	مدارك
5. مقابلات	إدراك/سلوك

6. تقويم ذاتي أو تقويم زملاء	إدراك التغيير
7. إنجاز العمل/المهمة	الأداء/المهارات
8. ملفات	عملية التطوّر
9. قواعد	مقارنة
10. مقال، دراسة حالة	تعلّم عالي المستوى
11. خيارات عديدة	تعلّم
12. أمثلة مهمة، تأدية الدور	مهارات وتعلّم

خلاصة

يستمر تطوّر الوسائل والأدوات الرقمية لتمهيد طريق التعلّم وتصميم النظم التعليمية. يستطيع المعلّمون ومشرفو التعليم التفاعل مرارًا بعضهم مع بعض بمعلومات أكثر كفاءة وفاعلية من ذي قبل. على الرغم من أن بعض التكنولوجيات قد حسّنت التفاعلات المباشرة وجهًا لوجه، إلا أن تكنولوجيات أخرى قد ألغت الحاجة إلى تلك التفاعلات الحضورية. من ثم، ازدادت شعبية التعلّم المدعم بالحواسيب والإلكتروني بالكامل.

مع ازدياد عدد وقدرات تلك التكنولوجيات، بات التفكير بشأن دورها في نظريات التعلّم أمرًا مهمًّا جدًّا. ما تزال نظرية التعلّم الاجتماعي ركنًا أساسيًّا لفهم التعلّم بصورة عامة، ولكن هناك ضرورة ملحّة للتفكير بها فيما يتعلّق بالتعلّم مع التكنولوجيا وعبرها. تنطبق آراء كثيرة بشأن التعلّم الاجتماعي في صفوف دراسية وقاعات تدريب وجهًا لوجه على حالات افتراضية أو رقمية. تعدُّ وسائل التواصل الاجتماعي وأدوات التعاون نوعين فقط من التكنولوجيات، التي تسمح بإنجاز تعلّم اجتماعي ناجح في العصر الرقمي.

قد يبدو أن وسائل التواصل الاجتماعي وأدوات التعاون ستغير أساليب التعليم والتعلّم. يمكن إجراء بعض التغييرات على الطرائق لضمان تفاعل المتعلّمين، والتزامهم، واستخدام الأدوات بفاعلية أكبر. سنناقش هذه الأمور في هذا الكتاب. على كل حال، هناك بعض الإستراتيجيات الخاصة بتصميم تجارب تعلّم ينبغي تغييرها لتلائم هذه الأدوات الجديدة. يعدُّ التخطيط، وكتابة أهداف التعلّم، واستخدام تصنيف ومجالات بلوم، ودمج إستراتيجيات تقويم وتقدير مختلفة عناصر رئيسة ينبغي على كل المربّين، والمدربين، ومصممي النظم التعليمية، ومطوّري المناهج، ومشرفي التعليم الآخرون تطبيقها لإنجاح عملية التعلّم.

تدريبات

التدريب 1. دليل تصميم نظم تعليمية

في هذا التدريب، ستقترح تصميم تجربة تعلّم مثل ندوة إلكترونية، أو تمرين وجهًا لوجه، أو دورة تعليمية إلكترونية، أو درس/وحدة مدرسة ابتدائية، أو ورشة عمل قائمة على التعلّم الاجتماعي. ينبغي أن يكون للتصميم غرض وجمهور محددين من العالم الحقيقي، مثل«ندوة إلكترونية ستعلّم 100 موظف عن إجراء جديد لإنجاز العمل» أو«ورشة إلكترونية سترشد طلاب المرحلة الثانوية في عملية البحث عن كلية أو عمل ملائم لهم».

في هذا الدليل، ضمّن الآتي من فضلك:

1. نظرة عامة (نوع التصميم، الغايات، أهداف التعلّم، والصعوبات المحتملة):

أ) ينبغي أن تضم غايات ومشكلات التصميم تقويمات بشأن (1) سبب قيامك بتصميم هذه التجربة، (2) والفئة التي يخدمها هذا التصميم/التكنولوجيا (مجموعة المتعلمين)، (3) وما المشكلة التي يحلها، (4) وكيف تظن أن تجربة التعلّم ستساعد في حل تلك المشكلة تحديدًا عبر التعلّم الاجتماعي. ينبغي أن يكون المحتوى والحاجة إلى تصميم التعلّم أو التكنولوجيا واضحين تمامًا.

ب) نوع التصميم: وضّح فئة التصميم الذي يجول في خاطرك (ورشة عمل، درس، ندوة إلكترونية، تطبيق... إلخ). بيّن كيف تظن أن تجربة التعلّم هذه ستحل المشكلة وتحقق أهدافك عبر التعلّم الاجتماعي.

ج) أهداف التعلّم: يعدُّ تضمين أهداف التعلّم واحدة من أهم سمات تصميم النظم التعليمية. استخدم أفعال حركة من تصنيف بلوم لكتابة جملتين على الأقل تشرحان ما ينبغي على المتعلّمين القيام به، ومعرفته و/أو فهمه في نهاية تجربة التعلّم. يجب ربط هذه الأهداف بنحو مباشر بالغايات ومشكلة التصميم التي ذكرتها سابقًا.

د) الصعوبات: دوّن الصعوبات التي قد تظهر في أثناء تطوير وتطبيق التصميم.

2. ما يتم القيام به؟: فكرة عامة أو موجز عن خمسٍ على الأقل من تجارب التعلّم، أو النظم، أو التكنولوجيات المشابهة، التي قد تعرّف بتصميمك. قم بإنشاء صلات مع تصميمات أخرى متوافرة حاليًا في السوق. قدّم من فضلك روابط لتلك التصميمات حين يكون هذا ممكنًا.

3. ما يتم الحديث عنه؟: قائمة مختصرة وخلاصة من جملة أو اثنتين لخمس مقالات أكاديمية، أو دراسات حالة، أو أبحاث تظن أنها مرتبطة بنوع تجربة التعلّم أو التكنولوجيا التي تصممها. يجب

ربط كل ذلك بالغايات التي حددتها ونوع التصميم. توثّق من فضلك من تضمين خمس اقتباسات بحثية، تصف كيف يشتمل مشروعك المقترح على عناصر و/أو ميزات موصوفة أصلًا في الأدب الأكاديمي. توثّق أيضًا بأن تبيّن (جملة واحدة أو اثنتين) طريقة ارتباط كل مقال أو دراسة بالتصميم الذي تقترحه.

أفكار مبتكرة: ضمّن خمس«أفكار مبتكرة» على الأقل تمثّل حلولًا أو مهمات إبداعية «خارج نطاق المألوف»، حين يتعلق الأمر بتكنولوجيا وتصميم النظم التعليمية. توثّق من وجود توافق ملائم بين التكنولوجيا وطبيعة المشكلة. على سبيل المثال، لن يكون اقتراح استخدام فيسبوك لتقديم وثيقة حكومية رسمية مقبولًا.

4. الفهرس/قائمة المراجع (دليل كتابة الأبحاث العلمية): ضمّن مدخل الفهرس الكامل أي مصدر اقتبست منه في الأقسام السابقة.

التدريب 2. خطة تصميم نظم تعليمية

حدّد حاجة أو مشكلة في مؤسستك أو شركتك تتطلّب تطوير تجربة تعليم تنطوي على تعلّم اجتماعي. إذا أنهيت التدريب 1، يمكن أن تستخدم ذلك الدليل ليكون أساسًا لهذا التدريب. التزم بالإرشادات الواردة في هذا الفصل، وأجب عن الأسئلة التي تليها لوضع مسودة خطة تصميم نظام تعليمي.

- ما المهمات التعليمية التي ينبغي إنجازها في هذه التجربة ليستطيع المتعلّمون تلبية أهداف التعلّم التي وضعتها في دليلك؟ (إكمال القراءة، مشاهدة فيديو، اجتياز امتحانات بنجاح، إنجاز مشروع الفريق، كتابة خلاصة، إلخ).

- ما الوقت الذي ستستغرقه كل مهمة؟ (دقائق، ساعات، أيام، إلخ).

ما المحتوى الذي ينبغي تضمينه في تصميم النظام التعليمي؟ ضع قائمة بفيديوهات، شرائح صور، واجبات، نشاطات، تقويمات، واختبارات محددة. ليس بالضرورة أن تكون كل تلك الأمور مكتوبة أو مطوّرة بنحو كامل. هذا ما يفعله خبير موضوع المادة عادة، ولكن حدّد على الأقل قائمة/عنوان المحتوى الذي«تنوي» تضمينه في التجربة.

- كيف سيتفاعل المتعلّمون مع المحتوى والنشاطات؟ هل ستعرض المحتوى في نظام إدارة تعلّم مجاني؟ هل سيكون متاحًا على موقع إلكتروني عام؟ هل سيتم عرض صور توضيحية مرتبطة بحديث خارجي وبرامج اختبارات؟ هل تتوافر إرشادات خاصة لإنجاز المهمة على الموقع الإلكتروني للمؤسسة؟

كيف سيطلع المتعلّمون على تجربة التعلّم؟ هل ستكون هناك تسهيلات وتوقيت محدّد؟ هل يمكنهم تصفّح قائمة المحاضرات؟ هل يستطيعون الضغط على زر«ابدأ» واحد ثم أزرار«التالي» بعد ذلك؟ هل سيتوافر برنامج ومنشورات وموارد تكنولوجية في وقت مسبق؟

● ضع قائمة بركائز ونشاطات تجربة التعلّم: هل ستتفرّع بحيث يستطيع المتعلّمون اختيار دربهم الخاص، أو ستكون خطّية أو تسلسلية؟ هل ستكون هناك مجموعة صغيرة، أو كبيرة، أو نشاطات مستقلة؟ ما مدى تفاعل المشرف؟ قدّم خلاصة، أو مخطط تفصيلي، أو جدول نشاطات يضم تجربة التعلّم.

● ما الأدوات، أو البرمجيات، أو الموارد الأخرى الإضافية، التي تحتاج إليها لتنفيذ التصميم؟ تضم بعض الأمثلة فيديوهات، ومواقع إلكترونية، وتطبيقات، ووسائل تواصل اجتماعي، وأدوات تعاون، وقاعدة بيانات/لائحة متعلّمين، ونظام بريد إلكتروني، ومختبر حاسوب مع شبكة اتصال لاسلكية [واي-فاي]، وكتيبات أو كرّاسات، ودليل مدرّس/مشرف.

*****

مراجع

- أ. باندورا (1977م). نظرية التعلّم الاجتماعي. نيويورك: مطبعة جنرال ليرنينغ (General Learning).

- أ. باندورا (1978م). النظام الذاتي في الحتمية التبادلية. أمريكان سايكولوجست (American Psychologist)، (4) 33، 344.

- أ. باندورا، د. روس (D. Ross) وس. أ. روس (S. A. Ross) (1961م). انتقال العدوانية عبر تقليد نماذج عدوانية. جورنال أوف أبنورمال آند سوشال سايكولوجي (Journal of Abnormal and Social Psychology)، 63، 582 - 575.

- ب. س. بلوم (1956م). تصنيف أهداف التعلّم، الكتيب 1: المجال المعرفي. نيويورك: منشورات ديفيد مكاي (David McKay).

- م. ف. تشن، ر. هـ. وانغ، س. ل. هونغ (2015م). توقع سلوك الرعاية الذاتية وتعزيز الصحة في أشخاص يعانون من مقدمات السكري بتطبيق نظرية باندورا للتعلّم الاجتماعي. أبلايد نورسينج ريسرش (Applied Nursing Research)، (4) 28، 304 – 299.

- د. كيركباتريك (1994م). تقويم برامج التدريب: المستويات الأربع. سان فرانسيسكو: بيريت-كوهلر (Berrett-Koehler).

- ر. ف. ماجر (1984م). إعداد أهداف نظم التعلّم. (النسخة الثانية). بيلمونت، كاليفورنيا: ديفيد. س. ليك. (David S. Lake).

- س. م. سويرير، س. وانغ، ب. بيري، ز. ر. مايرز (2014م). الحد من التنمّر: تطبيق نظرية المعرفة الاجتماعية. ثيوري إنتو براكتس (Theory into Practice)، (4) 53، 277 - 271.

- ف. و. والومبوا، س. أ. هارتنل، إ. ميساتي (2017م). هل تحسّن القيادة الرشيدة سلوك التعلّم لدى المجموعة؟ دراسة التأثير الوسيط لتصرفات لا المجموعة الأخلاقية، وبيئة الإنصاف، وحكم الأقران. جورنال أوف بزنس ريسرش (Journal of Business Research)، 72، 23 - 14.

الفصل الثاني
نظريات ونماذج التعلّم الاجتماعي

الاهداف

سيكون بمقدورك في نهاية هذا الفصل:

1. وصف الجوانب الرئيسة لنظريات التعلّم الاجتماعي والبنائية الاجتماعية الأخرى (الجمعية الدولية للتكنولوجيا في مجال التعليم 1).

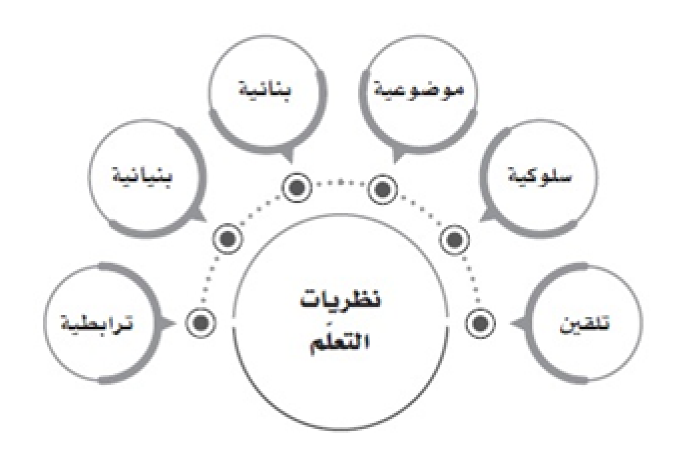
2. وصف أهمية إطاري تعلّم اجتماعي قدمتهما نظريات التعلّم الاجتماعي: المشاركة الفرعية المشروعة، والتمهين المعرفي (الجمعية الدولية للتكنولوجيا في مجال التعليم 1).

3. تقويم وتطبيق النظريات والأطر المذكورة أعلاه في محاولة لتطوير تجارب تعلّم اجتماعي داخل الصف وخارجه، وفي تفاعلات رقمية ومباشرة وجهًا لوجه (الجمعية الدولية للتكنولوجيا في مجال التعليم 1، 5، 6).

نظريات التعلّم الاجتماعي

يتعلّم الناس عبر التفاعل الاجتماعي. تجعل مجموعة من وسائل التواصل الاجتماعي، وأدوات التعاون هذا التفاعل أكثر كفاءة وفاعلية. هناك الكثير من إستراتيجيات التعليم والتعلّم عبر مواقع التواصل الاجتماعي وأدوات التعاون. على كل حال، من المهم أولًا أن نعرف نظريات التعلّم، التي يمكن الاستفادة منها، لتحقيق هذا الغرض، مثل تلك المذكورة في الشكل 2-1.

سيقول كثير من المربين والمدربين والباحثين اليوم: إن كل التعلّم اجتماعي بطبيعته، إلا أن البعض يواصل الترويج لنظريات ونماذج التعلّم بالتلقين، والسلوكي، والموضوعي، والمصرفي. تركّز هذه النظريات والنماذج أساسًا على قدرة الفرد على استنباط المعنى، وطريقة (نقل) المعرفة عبر وسائل مختلفة، في حين تغيب الجوانب الاجتماعية عن صدارة النقاش.



(الشكل 2-1): أمثلة عن نظريات التعلّم.

البنائية	البنيانية	الترابطية
حل المشكلة	تعلّم موقفي	شبكات لحل المشكلة
تواصل خبير/متدرب	البناء بالفعل	أشخاص، مؤسسات، بيانات
تدبّر	قابل للقياس الشخصي	التكنولوجيا أساسية
سقالات تعليمية	عالم حقيقي	إيجاد أنماط في المعلومات

(الشكل 2-2): أساسيات البنائية والبنيانية والترابطية.

يظن أولئك الذين يركّزون كثيرًا على الجوانب والفوائد الاجتماعية للتعلّم أن لا أحد يتعلّم من فراغ. يتم بناء المعرفة وصناعة المعنى عبر التفاعل مع آخرين، ويحظى الناس بأفضل تعليم عبر تبسيط الجوانب الاجتماعية للتعلّم أو الاستفادة منها. يعدُّ التعلّم الاجتماعي مثالًا عن نظرية تعلّم تؤيد هذه الآراء، التي ناقشناها في الفصل 1.

هناك نظريات تعلّم أساسية أخرى، تؤيد الآراء بشأن التعلّم الاجتماعي، وفيها البنائية، إضافة إلى البنيانية والترابطية في حال التعلّم الاجتماعي المدعم بالتكنولوجيا، (انظر الشكل 2-2). أضف إلى ذلك أن إطاري العمل المرتبطين بها، وهما المشاركة الفرعية المشروعة والتمهين المعرفي، أساسيان لتعلّم الناس معًا وبعضهم من بعض. سنناقش هذه النقاط في هذا الفصل.

يبدو منطقيًّا أن نناقش هذه النظريات حين نفكّر بشأن التواصل الاجتماعي وأدوات التعاون في مجال التعلّم، خاصة أن تلك الوسائط مصمّمة في الحقيقة للتفاعل الاجتماعي. سيؤدي الفهم التام لهذه الأمور إلى تأسيس قاعدة لتحسين تصميم تجارب التعلّم، ما سينعكس إيجابًا على المتعلّم، الذي يستخدم الأدوات المتوافرة لنا حاليًا.

البنائيّة

يظن أولئك الذين يصنّفون أنفسهم (بنائيين) أن التعلّم ليس نقلًا للمعلومة من مصدر إلى آخر في بيئة صفّية، التي يجري معالجتها وتخزينها في الدماغ، وتصير حينها جاهزة للاستخدام حين الحاجة. بدلًا من هذا، التعلّم نشاط اجتماعي ديناميكي يحدث في مواقف متنوعة، وبطرق شتّى، ومع لاعبين مختلفين، مع فهم أن اختلاف الأشخاص، يعني أنهم يتعلّمون على نحو مختلف.

على الرغم من عدم وجود تفسير واحد لأفضل طريقة يتعلّم بها الناس، إلا أن عددًا من أحسن الممارسات الموثّقة موجودة في عملية التعلّم التي تنسجم مع البنائية. إحدى تلك الممارسات هي إنشاء مواقف واقعية يمكن أن ينتج عنها بناء الهوية وحل المشكلة. تتمثّل طريقة ثانية في إيجاد فرص للمشاركة في مجموعات من الخبراء، إضافة إلى نمذجة وتدبّر العمليات والإستراتيجيات. أخيرًا، يمكن أن يدعم مدرّس أو مشرف مستويات أعلى أو طرقًا مبتكرة من التفكير بشأن المواقف العامة والمشكلات بسقالات تعليمية.

تركّز فلسفة جان بياجيه (Piaget Jean) (1983م) عن البنائية على فكرة أن الأفراد يقومون بتكوين المعنى والمعرفة، عبر تجاربهم الاجتماعية الفريدة، عن طريق الإدراك والتكيّف. مقارنة مع (التلقين)، تتمحور (البنائية) حول طرق المعرفة –أو نظريات المعرفة– لا اكتساب المعرفة. سلك ليف فيجوتسكي (Vegotsky Lev) (1978م) الدرب نفسه، واقترح مفهوم منطقة التطور القريب في مواقف تعلّم.

يركز هذا الجانب من البنائية على فهم أن الأفراد يتعلّمون عبر عملية تشاركية وسقالات داعمة، يقدّمها مدرّس أو مشرف آخر. عندما يكسب المتعلّم مزيدًا من الخبرة ضمن منطقة التطور القريب، يمكن التخلّي عن السقالات على نحو تدريجي.

نقلت المربية والباحثة باربرا روجوف(Barbra Rogoff)(1994م) فكرة البنائية إلى مستوى أكثر تطورًا، وقالت: إن«التعلّم هو عملية تحوّل تطال المشاركة عينها... يتطوّر الناس نتيجة تحوّل أدوارهم وفهمهم في النشاطات التي يشاركون فيها» (الصفحة 209). تابعت عبر نظرية عدسات المشاركة، لتبين أن تصميم تجارب تعلّم تنسجم مع البنائية، كان أكثر فائدة للمتعلّمين من تلك التي تلتزم وجهة نظر (التلقين).

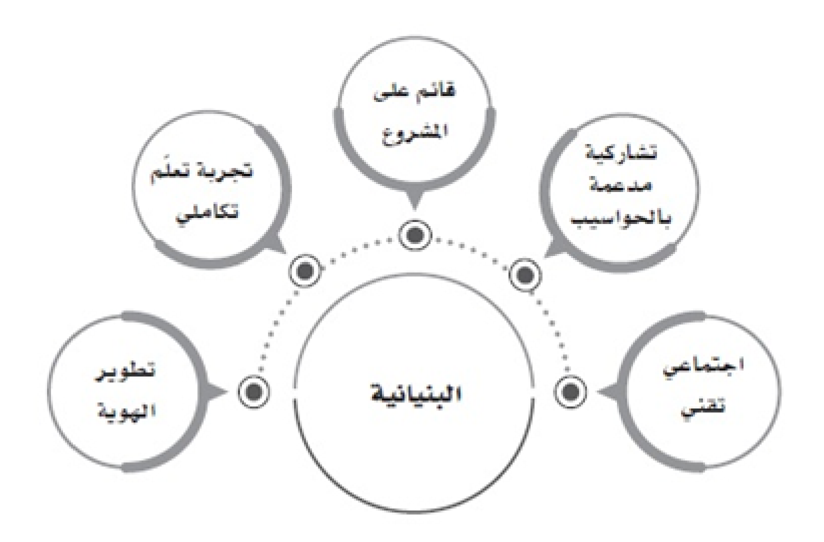
حلّلت روجوف في بحثها (1994م) نموذجي تعلّم أحادي الجانب: (1) الانتقال: يجري نقل التعلّم من خبير إلى متدرب و(2) الاكتساب: يتم اكتشاف المعرفة عبر التفاعل مع أنداد وأشخاص آخرين – مع نموذج جماعة متعلّمين،«يرغبون بتحمل المسؤولية والتمتّع بالاستقلالية، [و] تعلّم يغير طبيعة المشاركة في مشروعات اجتماعية- ثقافية مشتركة» (الصفحة 210). يؤدي نوع المشاركة في عملية التعلّم إلى علاقة مختلفة بمادة الموضوع والجماعة التي تراها مهمة لها.

في ملحوظات روجوف عن أم يورو-أمريكية من الطبقة الوسطى وابنها، وأم من شعب المايا مع ولدها: كانت الأولى تشترك غالبًا في نشاطات فردية وتوجيهية، وفقًا لنموذج مدرسي تقليدي، في حين تشارك الثانية في نشاطات تكامل مجتمعية. في مثال الأم من المايا وولدها، شارك كل المتعلّمين والآباء والمدرّسين في التعلّم معًا في جماعتهم، وكان الوافدون الجدد يتعلّمون عبر المشاركة في نشاطات تكامل مجتمعية. يبيّن هذا المثال أن كون المرء فردًا من مجموعة متعلّمين أمر فطري في عملية التعلّم، ما يمهد الطريق لنجاح المتعلّم عند اعتماد مقاربة بنائية.

البنائية نظرية تعلّم شائعة ومعروفة جيدًا، ويعتمدها معظم مشرفو التعلّم في عملهم اليوم. يمكن تطبيقها على نطاق واسع في مجموعة من مواقف التعلّم، مع موارد إضافية وأدوات تعلّم أو من دونها. خلاصة الأمر أن (المورد) الوحيد اللازم للنجاح في التعلّم وفقًا لمؤيدي البنائية هو جماعة التعلّم.

البنيانيّة

تعدُّ البنيانية امتدادًا للبنائية. كما هو واضح في الشكل 2.3، تؤكد هذه النظرية على الرأي القائل: إن التعلّم يحدث حين يعيد الفرد بناء معرفته بطريقة عامة، تعتمد على الموقف (التعلّم الموقفي)، والقيام بأشياء ذات مغزى شخصي للمتعلّم، وفي العالم الحقيقي مع خبراء ونماذج بوصفها إرشادات له (بابرت وهاريل (Harel & Papert)، 1991م).



(الشكل 2-3): مبادئ البنيانية.

لإظهار البنيانية على نحو واقعي، قام بابرت وهاريل (1991م) بإنشاء مشروع تصميم برمجيات تعليمية، حيث طلبا من تلاميذ إحدى شعب الصف الرابع تصميم برنامج وإنتاجها، لتعليم تلاميذ أصغر سنًّا عن الكسور. لا يدعم هذا البرنامج نموذج بنياني يشجع (التعلّم بالعمل) فقط، وإنما

بالتفكير والكلام عمّا تفعله أيضًا. أضف إلى ذلك أنه يدعم البنيانية الاجتماعية؛ لأن التعلّم كان يجري مع وجود موقف اجتماعي في الأذهان (طلاب يعلّمون تلاميذ آخرين تحت إشراف مدرّسين).

ضمت المكونات الرئيسة لمشروعات تلاميذ الصف الرابع قضاء وقت في المختبر، وجلسات تركيز، وعروض توضيحية، وإنتاج كرّاسة مصمم. اشتملت الأساليب على اختبارات تحكّم تمهيدية ولاحقة، (من دون حواسيب)، واختبار المجموعة (أ) (حواسيب من دون مشروع تصميم برمجيات تعليمية)، ومشروع تصميم برمجيات تعليمية، ومراقبة، ومقابلات، وعمل الطلاب. كان على المشاركين أن يبينوا، على مستوى معين من الدقة، أن التعلّم حدث، وماذا وكيف تعلّموا، والسبب الذي جعلهم يتعلّمونه.

في النهاية، استطاع الطلاب في الصف الذين تعلّموا عبر مقاربة بنيانية العمل بنحو أفضل على حواسيبهم، وتحقيق درجات أفضل في اختباراتهم، فيما يتعلق بحقل المعرفة ذي الصلة (الكسور). تمكنوا أيضًا من التعامل مع المهمات والعمليات، والوعي ما وراء المعرفي، والمشكلات.

لعب التعلّم الاجتماعي عبر تصميم أدوات تعلّم دورًا هنا، خاصة في التفاعلات بين المتعلّم والقائد/ المعلمة، التي شاركت تصميماتها مع طلاب الصف الرابع. كانت العروض التوضيحية مثالًا آخر من التعلّم الاجتماعي عبر التصميم، حيث عرض تلاميذ الصف الرابع برمجياتهم مع تلاميذ الصف الثالث. أضف إلى ذلك أن الطلاب كانوا يبنون (أداة) حقيقية من أجل جمهور (حقيقي) شارك أيضًا في عمل بابرت وهاريل اللاحق عن البنيانية الموقفية، التي تناقش دور نشاطات ذات مغزى شخصي، يتم تنظيمها بناءً على المعرفة الموجودة لدى الفرد من أجل المساهمة في تحسين الأداء.

جرى تطوير الكثير من تكنولوجيات التعلّم، التي تعكس النظرية البنيانية. على سبيل المثال، بيّنت مارينا بيرس (Bers Marina) في بحثها (2001م) كيف أن عشرة ميزات محدّدة من النظم الاجتماعية التقنية المستلهمة من البنيانية، التي تسمّى بيئات بناء الهوية، يمكن أن تكون مفيدة في دعم التنمية الإيجابية للشباب. أظهر نموذجها النظري، المتأصل في النظرية البنيانية، كيف أن دور هوية المتعلّمين متعددة الجوانب، وقدرتهم على تمثيل تلك الهوية، في مواقف تعلّم قائمة على المشروع، ومبنية حاسوبيًّا، يمكن أن تعزّز التعلّم التكاملي.

أطلقت بيرس اسم زورا (Zora) على إحدى بيئات بناء الهوية، التي صممتها ودرستها. كانت بيئة تكوين الهوية تلك تسمح للأولاد بابتكار أشياء رقمية، مثل صور تشخيصية، وأبنية، ولافتات، ورموز، وأغذية، وكتب، وأحداث، ومؤسسات. تمثّل أغراض زورا عناصر تكوّن معًا هويةً مميزةً في عالم افتراضي. عدّت بيرس أغراض زورا وسيلة لكسب فهم أفضل لدور القيم الأخلاقية والشخصية في الجماعة.

اعتمد تصميم زورا على مقاربة بنيانية؛ لأنه لا يسمح للأولاد بصنع أدوات حقيقة، لتمثيل أنفسهم ونقاش قضايا واقعية مع آخرين فقط، وإنما يتيح للطلاب ابتكار منهج دراستهم أيضًا. بمعنى آخر، يعمل الطلاب معًا لبناء مشروعات ذات مغزى شخصي بالنسبة إليهم.

تضم ميزات زورا التي تدعم التعلّم البنياني القائم على المشروع: (1) نظام كائني التوجّه، [المترجم: يركّز على الهدف]، يسمح للمستخدمين بابتكار تمثيل للهوية، مثل صور تشخيصية، وألبومات صور، وعناصر بيئية تدعم سرد/رواية قصص شخصية؛ و(2) أدوات تعاون للابتكار والمشاركة في الجماعة؛ و(3) إنشاء عرض تقديمي يمكن استخدامه بسهولة من قبل المتدربين؛ و(4) أدوات تقويم؛ و(5) واجهة عرض ثلاثية الأبعاد، مشابهة لألعاب الفيديو (انظر الشكل 2-4).

تدعم بيئات تعلّم قائمة على المشروع، مثل زورا البنيانية أيضًا، وتحفّز الطلاب، لأن المتعلّمين يشتركون في حل مشكلات حقيقية، وابتكار أدوات واقعية وموثوقة، ويقومون بالتواصل اجتماعيًّا مع آخرين، بشأن تلك المشكلات والمشروعات. تدعم زورا المستوى المعرفي (المحتوى والمهارات)، إضافة إلى ما وراء المعرفي (بلومنفيلد وسولوي
(Soloway & Blomenfeld)، 1991م).

على كل حال، لا يكون التحفيز المتواصل ممكنًا، إلا عبر فهم وتخطيط تربوي دقيق. ينبغي على المدرّسين دعم الطلاب، لتعلّم طرق تفكير خلّاقة، وتقويم ما يعرفونه أصلًا، وتقديم سقالات تعليمية لمهمات أكاديمية مثيرة للاهتمام معرفيًّا، وابتكار بيئة تشجّع المجازفة، بدلًا من القيام بما يبدو صائبًا فقط. تؤدي التكنولوجيا دورًا مهمًّا أيضًا في التعلّم البنياني القائم على المشروع؛ لأنها تسهّل الوصول إلى المعلومة والناس/الجماعة، وتسمح بمزيد من الخيارات والتحكّم، وهي تفاعلية، ويمكن تعديلها لتلائم مستويات مهارية مختلفة عبر السقالات التعليمية (بلومنفيلد وسولوي، 1991م).



(الشكل 2-4): موارد البنيانية.

إذا كانت البنائية الاجتماعية هي التعلّم عبر التفاعل الاجتماعي، فإن البنيانية هي التعلّم عبر صنع المعنى مع الآخرين، إضافة إلى تطوير أو بناء أدوات تعكس صنع ذلك المعنى الاجتماعي. في كل من مشروع تصميم برمجيات تعليمية، وبيئة بناء الهوية، المذكورين سابقًا، صاغ المتعلّمون المعنى

معًا، وقاموا ببناء مجموعاتهم التعليمية سويًّا، وابتكار أداة تعكس هوياتهم، وتعلّمهم، وجماعاتهم بعضهم مع بعض. في كلتا الحالتين، نرى أيضًا دليلًا على التزام المتعلّمين بالشراكة أو إطار التمهين، الذي نتوسع في وصفه في قسمي المشاركة الفرعية المشروعة والتمهين المعرفي الآتيين.

المشاركة الفرعية المشروعة

تدعم نظريتا المشاركة الفرعية المشروعة والتمهين المعرفي فكرة أن التعلّم يحدث عبر تفاعلات مع الآخرين، ووجود سقالات تعليمية، وتطوّر جماعات التعلّم، وابتكار أدوات تؤكد هذا التعلّم. في العقود القليلة الأخيرة، ألقى باحثون تربويون نظرة فاحصة على النشاط الذي يحدث في تلك الجماعات وفي منطقة التطوّر القريب، وقد عرفوا المزيد عن أهمية دوري الخبير والمتدرب، وطرق حدوث ذلك التعلّم، حين يشارك الأفراد في تلك الجماعات (تشيكلين (Chaiklin)، 2003م).

راقب ليف (Lave) وفينجر (Wenger) (1991م) بحّارة وجزّارين ومتعافين من الإدمان على الكحول في جماعات تعلّم خاصة بهم. وجدوا أن المتدرّبين لم يتعلّموا عبر التوجيه و(التلقين) المباشر، وإنما عبر الاطلاع على تجارب خبراء في مجموعات مشابهة.

على سبيل المثال، يتعلّم جزّارٌ مصطلحات، وتقنيات، وأسلوب تواصل، وأعراف المهنة بنحو تدريجي وغير مباشر، ويحقق ذلك بإنجاز مهمات بسيطة في البداية، والتواصل مع أعضاء آخرين في مجموعة التعلّم (متدربين آخرين، وخبراء، وأعضاء غير مباشرين في المجموعة). يعرف المتدرّبون عبر تلك العملية معاني، وتقاليد، وقواعد جماعاتهم. على الرغم من أن المتدربين لا يشاركون على نحو كامل في الجماعة، إلا أن هذه المشاركة الفرعية المشروعة تعدُّ نوعًا من التعلّم.

كما ذكرنا سابقًا، واجهت روجوف (1994م) تعلّمًا مشابهًا عبر المشاركة الفرعية المشروعة، حين راقبت أمهات من المايا مع أولادهن، ولاحظت أن تعرّفهن إلى الممارسات في الجماعة لم تكن عبر التوجيه المباشر وجهًا لوجه من الأم، وإنما عبر الاطلاع على تقاليد وقواعد راسخة، وإجراء تفاعلات مجتمعية يومية مع العديد من أفراد
تلك الجماعة.

في سيناريو المشاركة الفرعية المشروعة، هناك سلسلة متصلة من متدرب إلى خبير، ويمكن للمتعلمين الاطلاع على عمل الخبير بطريقة غير مباشرة، أو (فرعية). لا يتمتع الخبراء بمعرفة أكبر فقط، وإنما يمكنهم تقويم المعرفة، وتطبيقها، وتنظيم الأمور، والحفاظ على المرونة بتلك المعرفة والمفاهيم أيضًا، ويستطيعون تحديد الأنماط بسهولة أكبر من المتدربين (دونوفان (Donovan)، برانسفورد (Bransford)، وبلجرينو (Pellegrino)، 1999م). انظر الشكل 2-5.

متدرب

يراقب الخبير

مشاركة فرعية

يفسّر نماذج الخبير

خبير

يكون قدوة

سلوك نموذجي

معرفة ضمنية

(الشكل 2-5): السلسلة المتواصلة من متدرب إلى خبير.

المشكلة هي أن الخبراء يجدون غالبًا صعوبة في التعبير عن هذه المعلومة أو نقلها على نحو مباشر إلى المتدربين بطريقة تسهّل التعلّم. لزيادة فاعلية التعلّم، هناك اقتراحات لمساعدة المتدربين على كسب الخبرة اللازمة، وهي تشمل تدريبًا من قبل الخبراء، ونشاطات تكاملية تضم نماذج عن طرق معالجة الخبراء للمشكلات، والتركيز على (المعرفة المشروطة) (تطبيقات المعرفة)، والاستفادة مما وراء المعرفة على نحو موصوف وواضح، بشأن عملية التعلّم (الصفحتان 49-50).

التمهين المعرفي

يشير التمهين المعرفي، على غرار المشاركة الفرعية المشروعة، إلى تطبيق تعلّم من النوع المهني في مكان العمل، ولكن في بيئات تعليمية تقليدية. الغاية هي التوكيد على أساليب وطرائق يفهمها الخبراء، ويستخدمونها لحل المشكلات. ينبغي أن ينفذ الخبراء أيضًا مهمات في مجالات محددة، حتى يستطيع المتعلّمون تطبيق الأساليب/الطرائق نفسها، حين يواجهون مشكلات أو مواقف تتعلق بالعمل.

يختلف هذا عن المشكلات والقضايا الموجودة في الكتب المدرسية، التي يواجهها الطلاب في قاعة الصف (كولينز (Collins)، براون (Brown)، نيومان (Newman)، 1989م). ينبغي أن يستهدف المعلّمون «تخريج العمليات التي يجري تنفيذها داخليًّا عادة» (الصفحة 457). يضم هذا النوع من التعلّم، الذي يعكس وجهة نظر فيجوتسكي عن منطقة التطور القريب (1978م)، (1) النمذجة (مراقبة (معلّم) يوظّف عمليات معرفية، وما وراء معرفية، وإجراء مقارنة مع ما يمارسه الفرد نفسه)، و(2) التدريب (ممارسة تلك العمليات بتوجيه وتغذية راجعة من المعلّم) و(3) (الانحسار) التدريجي لتدخل المعلّم.

يصف كولينز وبراون ونيومان (1989م) الأمثلة الآتية عن الممارسات البنيانية الاجتماعية، مثل المشاركة الفرعية المشروعة والتمهين المعرفي.

1. من أجل تعليم القراءة، طبّق بالينكسار (Palincsar) وبراون (1986م) طريقتهما في (التعليم المتبادل)، التي تمكّن المتعلّمين من تعلّم أسلوب وطريقة عالية المستوى للقراءة: صياغة أسئلة، وتلخيص، وتوضيح، وتوقّع ما سيأتي لاحقًا. تقدّم المعلّمة نموذجًا لهذه العملية للطلاب أولًا، وتشجّع المتعلّمين على مقارنة طريقتهم بأسلوبها. ينبغي على المعلّمة أن تدعم عناصر هذه العملية من أجل الطلاب، وأن تساعدهم ليكونوا (المنتج والناقد) في الوقت عينه.

2. يشتمل أسلوب سكاردامااليا (Scardamalia) وبيريتر (Bereiter) (1984م) لتعليم الكتابة دعمًا إجرائيًّا مثل تشجيع المتعلمين على ابتكار أفكار وتنقيحها (العمل المنفرد) في أثناء الكتابة، إضافة إلى التفكير في الخيارات التي يتخذونها، وتحديد مدى نجاحهم في تحقيق غاياتهم عالية المستوى، والرقابة الذاتية، والتصحيح الذاتي (التوثق المشترك).

3. في تعليم الرياضيات، وجد شونفيلد (Schonefeld) (1985م) أن المعلّمين أو المدرّبين الذين يعملون مع طلاب على سلسلة من عمليات الاستدلال [المترجم: المنهج التجريبي]، وإستراتيجيات التحكّم، ونظم المبادئ التي تنطبق عمومًا على مشكلات رياضية، يساعدونهم على تحسين مهارتهم في حل المشكلات.

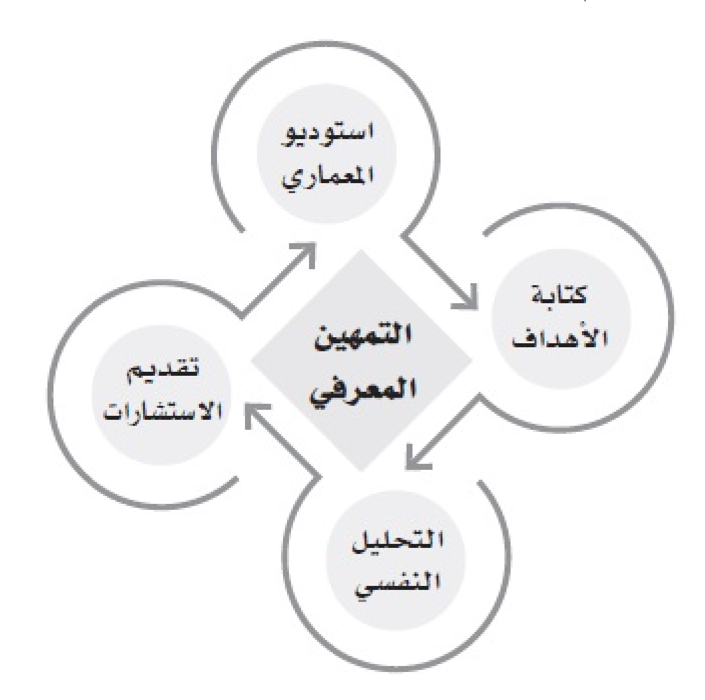
يلاحظ كولينز وبراون ونيومان (1989م) أن«رؤية طريقة تعامل الخبراء مع مشكلات صعبة بالنسبة إليهم أمر مهم لتطوير ثقة الطلاب بقدراتهم» (473).

يعرض مثال أخير التمهين المعرفي في موقف تعلّم خاص بالراشدين. يناقش دونالد شون (Donald Schon) في بحثه (1987م) دور التفكير في العمل والتأمل بشأن التفكير في العمل في تجربة تعلّم طالب-مدرّب. بعبارة أخرى، يبتكر شون ممارسة فكرية تركّز على التعلّم في أثناء العمل، والعلاقة الديناميكية بين المتعلّم والمدرب، والمعرفة الضمنية التي تربط نفسها (بالمهارة) في المهن التي لا يمكن (تعليمها) بالطرق التقليدية للتعليم، كما نفكّر فيها. وضع أيضًا مجاورةً عن العقلانية والبحوث التقنية فيما يتعلق بنظرية التعلّم مقارنة بممارسة المعرفة.

تضم أمثلة تثبت هذه الممارسة التأملية عبر التمهين المعرفي استوديو المعماري، وتقديم الاستشارات، والتحليل النفسي، وتعليم الموسيقى (انظر الشكل 2-6). في هذه المواقف، يحدث معظم التعلّم عبر الحوار، والتقليد، وانفتاح المرء على آراء جديدة، والإصغاء، والتفاعل بين المتعلّم والمدرب.

يلاحظ شون (1987م) أن الحوار بين المدرب والطالبة يحدث بطرق شتّى. تتعلّم الطالبة إنجاز التصميم، وتتعلّم أيضًا كيف تتعلّم عبر الكلام/الإصغاء، والتفاعل، والتقليد. ينبغي على الطالبة

«الامتناع عن التشكيك»؛ لأنها لا تعرف بعد العمليات التي تتطلّب خبرة أو معنى ما تفعله، ويجب أن تتعلّم الحوار مع المدرب والإصغاء في أثناء إنجاز التصميم. على كل حال، ينبغي أن يشترك المدرب والطالبة في عملية تفكير تبادلي في العمل، والتدبّر بشأن الممارسة إضافة إلى التدريب العملي، والحوار بينهما، وفهم بعضهما بعضًا.



(الشكل 2-6): أمثلة عن التمهين المعرفي بالممارسة.

يبدو ممكنًا بأي حال ألا ترغب الطالبة«الامتناع عن التشكيك»، وترفض التخلي عن استقلاليتها والاعتماد على ذاتها، (لا تريد أن تخضع لسلطة المدرب). يحدث هذا حين يفشل المدرب والطالبة في فهم لغة أحدهما الآخر. لن يكونا قد فكّرا في معنى صوغ الأسئلة، والتفاعلات، والحوار، ولن تكون وجهات نظرهما وآرائهما متطابقة.

للمساعدة في التفكير في العمل بشأن النظريات التي يستخدمها كلا الطرفين، يستطيع المدرب تلبية رغبات الطالبة في مشروع معين، وتشجيع الإنتاجية، وتوسيع الاحتمالات بأمثلة سريعة (التجريب المشترك)، وتقويم العمل بمعايير الجودة التي حدّدتها الطالبة بادئ الأمر.

قد يبدو التمهين المعرفي مصطلحًا وهميًّا للعديد من تفاعلات التعلّم الشائعة، التي قد اختبرها الجميع. على كل حال، يوضّح ارتباط هذا الاسم بهذه العملية، أنه عندما يتعلّم الناس، خاصة في بيئات صفّية تقليدية، فإنهم لا يتعلّمون بفضل قدرتهم على التعلّم أو بسبب اهتمامهم الشخصي فحسب.

لا يتعلّمون أيضًا نتيجة التفاعلات مع أنداد يشبهونهم تمامًا، أو في المستوى عينه مثلهم. في أي سيناريو تعلّم، سيكون لوجود زميل، أو مدرب، أو خبير، أو مشرف تعلّم آخر تأثير ملحوظ. يقدّم

هؤلاء تغذية راجعة، ويعرضون خبراتهم، ويساعدون المتعلّمين في التفكير بشأن التعلّم، ويوجهونهم عبر أمثلة قائمة أو موضحة. سيؤدي هذا إلى تجربة تعلّم أكثر نجاحًا.

الترابطيّة

تميل نظريات التعلّم التي ناقشناها حتى الآن إلى التركيز على التعلّم بوصفه عملية تجري ضمن المتعلّم الفرد. وجد سيمنز (Siemens) (2005م) أن هذا الرأي محدود جدًّا؛ لأن النظريات لا تعالج دور التعلّم التنظيمي. جادل أيضًا أن عمليات التعلّم قد اكتسبت خصائص جديدة، نتيجة التطوّر الأسّي للتكنولوجيا في القرن الحادي والعشرين. قدّم لهذا السبب نظرية تعلّم جديدة تسمّى الترابطية.

وفقًا لسيمنز (2005م)، تعدُّ الترابطية مزيجًا من نظريات جرى تطويرها عن الفوضى، والشبكات، والتنظيم الذاتي (الصفحة 7). تدمج الترابطية المبادئ الآتية:

- يستند التعلّم والمعرفة على تنوّع الآراء.
- التعلّم عملية وصل نقاط تخصصية أو مصادر معلومات.
- التعلّم قد يعتمد على أدوات غير بشرية.
- القدرة على معرفة المزيد أكثر أهمية مما تعرفه حاليًا.
- هناك حاجة لزيادة الروابط والحفاظ عليها لتسهيل التعلّم المستمر.
- تعدُّ القدرة على رؤية روابط بين مجالات، وأفكار، ومفاهيم مهارةً أساسية.
- الانتشار (المعرفة الصحيحة والجديدة) هو هدف كل نشاطات التعلّم الترابطي.
- اتخاذ القرار عملية تعلّم بحد ذاتها. ينبغي النظر إلى اختيار ما ينبغي تعلّمه ومعنى المعلومة الواردة عبر عدسات حقيقة متغيرة. قد يكون هناك جواب صحيح الآن، ولكن قد يتبين غدًا أنه خطأ نتيجة تغيّرات في بيئة المعلومات التي تؤثر على القرار. (سيمنز، 2005م، الصفحة 7).

يبرز دور الشبكة في تعلّم الفرد على أنه جزء أساس من نظرية التعلّم هذه، إذ سيكون تطور معرفة الفرد محدودًا من دون الوصول، والمشاركة في مؤسسات تكوّن شبكات أو روابط بين المعلومات. يبدو هذا المفهوم من التعلّم الشبكي مشابهًا تمامًا لإطار المشاركة الفرعية المشروعة، لدى ليف وفينجر (1991م). الفرق هو أن سيمنز يوضّح على نحو لا لبس فيه: أن الوصول إلى تلك المؤسسات، والمعلومات، والمعرفة يجري عبر التكنولوجيا.

أضف إلى ذلك أن أحد المبادئ الرئيسة للترابطية، الذي يعدُّ وثيق الصلة بموضوع وسائل التواصل الاجتماعي وأدوات التعاون، هو أن التعلّم لا يتعلق بحفظ موضوعات محددة عن ظهر قلب أو الفهم

العميق لها؛ لأن التكنولوجيا تنحيّ هذه العمليات المعرفية جانبًا. بدلًا من ذلك، التعلّم هو أن تكون قادرًا على إقامة روابط بين معلومات، لا يمتلكها الفرد من أجل حل المشكلات. يمكن الحصول على تلك المعلومات وتفسيرها عبر الإنترنت، باستخدام مجموعة من أدوات الشابكة وتطبيقاتها.

على الرغم من أن البنائية، والمشاركة الفرعية المشروعة، والتمهين المعرفي تؤكد كلها على أهمية الأفراد والشبكات البشرية الأخرى في التعلّم، إلا أنها لا تُضمّن التكنولوجيا في العملية. تملأ الترابطية هذه الثغرة، وتؤكد على ضرورة إلقاء نظرة فاحصة على الطرق التي تسهّل بها تطبيقات وأدوات الشابكة الترابط، وتجعله أكثر كفاءة للأفراد والمؤسسات على حد سواء.

خلاصة

يعدُّ التفاعل الاجتماعي، وتطوير الأدوات، والتشاركية، والتعاون، والموثوقية، والتمهين أجزاء مهمة من تصميم تجارب تعلّم اجتماعي. يمكن رؤية هذا في أبحاث امتدت عقودًا، وتدعم نظريات أساسية بشأن التعلّم والتعليم الاجتماعي مع التكنولوجيا، مثل البنائية، والبنيانية، والترابطية.

من ناحية أخرى، هناك تطبيقان لنظريات التعلّم هذه هما إطار عمل المشاركة الفرعية المشروعة، التي قدّمها ليف ووينجر (1991م)، والتمهين المعرفي من كولينز وبراون ونيومان (1989م). تقدم هذه النظريات وإطاري العمل معًا أساسًا قيّمًا لدراسة التعلّم الاجتماعي وتنمية وتكامل وسائل التواصل الاجتماعي وأدوات تحسين التشاركية.

يجري ترجمة مفاهيم تربوية مثل البنيانية، والتعلّم الاجتماعي، والمشاركة الفرعية المشروعة بسرعة إلى نماذج من (التعلّم الممكن)، التي يفترض أن تستبدل نموذج التعليم الديكارتي التقليدي، الذي ينظر إلى التعلّم على أنه نموذج لنقل المعرفة من مدرّس إلى طالب (براون وأدلر (Brown & Adler)، 2008م). لا تعدُّ فكرة (التعلّم الاجتماعي) جديدة، فالنظريات التي تقترح أن التعلّم مشاركة، والمعرفة يبنيها المشاركون، قائمة منذ وقت طويل.

يعدُّ التعلّم عن بعد، والواقع الافتراضي، والتشاركية، والوصول إلى الأدوات عبر منصات إلكترونية، وجماعات الممارسين [المترجم: شبكات الممارسة المهنية]، حيث يستطيع خبراء ومتدربون تبادل النقاش والتعلّم معًا، بدائل للتعلّم الصفّي التقليدي في المدارس القائم على إعطاء الدروس للتلاميذ، والمنتشر تمامًا في التعليم ما قبل الجامعي، والتعليم العالي، وحتى التعليم في أماكن العمل. لا يعدُّ هذا التعلّم حاضنًا لمواد درسية تقليدية متوافرة على الإنترنت فقط، وإنما وسيلة للوصول إلى خبراء، وموارد، وفرص للمشاركة في نقاش (حقيقي) أيضًا. تبيّن الترابطية الأهمية المتزايدة للتكنولوجيا في التعلّم.

بأي حال، على الرغم من التوافق المتزايد بين المربين والباحثين على أن الأفراد يمكن أن يتعلموا جيدًا في بيئات غير منظمة، وغير رسمية عبر الشابكة، كما هي الحال في بيئات صفّية تقليدية، إلا أن هناك حاجة فعلًا إلى نظم، وبيئات تعليم، ونشاطات تعلّم. ينبغي أن يساعد ذلك الأفراد على غربلة وترتيب كل المعلومات التي يتلقونها، وفهم تاريخ المجالات والفروع المعرفية، واللغات، والمعرفة التي جرى بناؤها حتى الآن، وتعلّم طريقة اتخاذ قرارات موضوعية بشأن ما ينبغي تعلّمه وكيفية ذلك. بخلاف هذا، قد ينتهي بنا المطاف بوجود كثير من المواطنين الجاهلين المُضلَّلين.

في ضوء هذا التغيّر، سيكون لزامًا علينا أن نواصل استكشاف أهمية نظريات التعلّم الاجتماعي القائمة وصلتها بالموضوع، وما ينبغي أن تقدمه لمشرفي التعلّم، والمعلمين، ومصممي النظم التعليمية، وقادة تربويين آخرين عند استخدامهم وسائل التواصل الاجتماعي وأدوات التعاون لدعم التعلّم في أي بيئة.

أسئلة للنقاش

1. قارن البنائية و/أو البنيانية. ما هي التشابهات والاختلافات؟ متى قد يكون المرء ملائمًا لنظام تعلّم أكثر من الآخر؟

2. فكّر في سيناريو تعليم أو تعلّم من تجربتك (أو في حالة افتراضية) بيّن نظرية البنيانية. كيف أفادت البنيانية المتعلّمين؟ من كان المتعلّمون؟ ماذا كانت أهداف التعلّم؟ ما هي الأدوات أو الموارد التي جعلت تجربة التعلّم ناجحة؟

3. تخيّل أنه قد طُلب منك تصميم نشاط تعلّم لأولاد يشاركون في برنامج قراءة في مكتبتك المحلية. ينبغي أن تستخدم النظرية البنائية لعرض تصميمك. اشرح ثلاث مهمات أو خطوات على الأقل تكوّن النشاط، وكيف ينسجم كل عنصر من النشاط مع البنائية الاجتماعية.

4. كيف يمكن أن تصمم تدريبًا لعشرة أطباء متمرّنين جدد في مستشفى بالاستفادة من مفهوم المشاركة الفرعية المشروعة؟ ما أهداف التعلّم التي سيتضمنها المشروع؟ ما النشاطات الضرورية لذلك؟ ما الأدوات والموارد التي ستحتاج إليها؟

5. لا يزال التمهين المعرفي مستخدمًا كثيرًا في مهن عديدة اليوم. ما المثال الذي يمكنك تقديمه عن مهنة تستفيد من التمهين المعرفي؟ ما التطبيق الناجح للتمهين المعرفي مقارنة بآخر فاشل له؟

6. تبنّى رأي مؤيد للنظرية الترابطية، وعدّد ثلاثة أنواع من العمليات المعرفية الفردية، التي قد لا تكون مهمة أو حتى مهملة عند التفكير بما يعنيه (تعلّم). اشرح لماذا قد تكون هذه العمليات (اتكالية) على التكنولوجيا.

7. حدّد أسماء تطبيقين أو وسيلتين إلكترونيتين على الشابكة قد تسمحان لمهندسين جدد في ناسا البدء في تحديد أهم القضايا أو المشكلات، التي ينبغي حلّها في المؤسسة في عامهم الأول. لماذا يعد هذين التطبيقين أو الوسيلتين أفضل نقطة بداية لهم؟

مراجع

- م. بيرس (2001م). بيئات بناء الهوية: تطوير قيم شخصية وأخلاقية عبر تصميم مدينة افتراضية. ذا جورنال أوف ذا ليرنينغ ساينسز (The Journal of the Learning Sciences) 10 (4)، 365 – 415.

- ب. ش. بلومنفيلد وإ. سولوي (1991م). تحفيز التعلّم القائم على المشروع: ديمومة الفعل، ودعم التعلّم. إيديوكشينال سايكولوجست (Educational Psychologist) 26 (3و4): 369 – 398.

- س. براون ور. أدلر (2008م). عقول متقدة. إديوكوز ريفيو (Educause Review)، الصفحات 17 – 32.

- س. تشيكلين (2003م). منطقة التطور القريب في تحليل فيجوتسكي للتعلّم والتعليم. في كتاب فيجوتسكي الموسوم النظرية التربوية في سياق ثقافي (Educational Theory in Cultural Context) (الصفحات 39 – 64). كامبردج: مطبعة جامعة كامبردج.

- أ. كولينز وج. س. براون وس. إ. نيومان (1989م). التمهين المعرفي: تعليم حرفة القراءة والكتابة والرياضيات. ثينكينغ: ذا جورنال أوف فيلوسوفي فور تشلدرن (Thinking: The Journal of Philosophy for Children)، 8 (1)، 2 – 10.

- م. س. دونوفان وج. د. برانسفورد وج. و. بلجرينو (1999م). كيف يتعلّم الناس: إنشاء جسر بين البحث والممارسة. واشنطن العاصمة: مطبعة أكاديميز الوطنية.

- ج. ليف وإ. وينجر (1991م). التعلّم الموقفي: المشاركة الفرعية المشروعة. كامبريدج: مطبعة جامعة كامبردج.

- س. بابرت وأ. هارل (1991م). البنيانية الوضعية. كونستركشينزم (Constructionism)، 36، 1 – 11.

- ج. بياجيه (1983م). نظرية بياجيه. في ب. موسن (P. Mussen)، هاندبوك أوف تشايلد سايكولوجي (Handbook of Child Psychology). نيويورك: ويلي.

- ب. روجوف (1994م). تطوير فهم فكرة جماعات المتعلّمين. مايند، كلتشر آند أكتيفيتي (Mind, Culture & Activity)، 1 (4): 209 – 229.

- أ. هـ. شونفيلد (1985م). حل المشكلة الرياضية. نيويورك: مطبعة أكاديميك.

- د. شون (1987م). تعليم الممارس المتأمل: نحو تصميم جديد للتعليم والتعلّم في المهن. سان فرانسيسكو، كاليفورنيا: مؤسسة جوسي-باس.

- ج. سيمنز (2005م). الترابطية: نظرية تعلّم للعصر الرقمي. إنترناشونال جورنال أوف إنستراكشنال تكنولوجي آند ديستانس ليرنينغ (International Journal of Instructional Technology and Distance Learning)، 2 (1)، 3 – 10.

- ل. فيجوتسكي (1978م). التفاعل بين التعلّم والتنمية. ريدينغز أون ديفلوبمنت أوف تشلدرن (Readings on Development of Children)، 23 (3)، 34 – 41.

الفصل الثالث
وسائل التواصل الاجتماعي والتعلّم

الأهداف

سيكون بمقدورك في نهاية هذا الفصل:

1. تعريف (التواصل الاجتماعي) وتحليل فائدته وهدفه في المجتمع (الجمعية الدولية للتكنولوجيا في مجال التعليم 1).

2. وصف وتحليل أمثلة عن وسائل التواصل الاجتماعي (الجمعية الدولية للتكنولوجيا في مجال التعليم 1).

3. التمييز بين ميزات مختلفة للتواصل الاجتماعي والتفاعلات والفوائد، التي يتيحها للمستخدمين (الجمعية الدولية للتكنولوجيا في مجال التعليم 1).

4. تعرّف وتقويم إستراتيجيات لتعزيز فاعلية وسائل التواصل الاجتماعي وميزاتها لتسهيل التعلّم ودعم المتعلمين (الجمعية الدولية للتكنولوجيا في مجال التعليم 5، 6).

5. وضع نظرية وإستراتيجيات تعلّم اجتماعي من أجل استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في التعلّم لتطوير تجارب تعلّم متكاملة الأركان (الجمعية الدولية للتكنولوجيا في مجال التعليم 5، 6).

أمثلة عن وسائل التواصل الاجتماعي

جرى تصميم وسائل التواصل الاجتماعي لدعم نشاطات اجتماعية، مثل لقاء أشخاص جدد، والتواصل مع أفراد الأسرة والأصدقاء والأنداد وزملاء العمل، ومشاركة المعلومات، والتسلية ببساطة بالاطلاع على الحياة اليومية للآخرين، وكل ذلك عبر الإنترنت. تعدُّ نشاطات الاتصال والتواصل هذه ركيزة ثابتة، وهي المكوّن (الاجتماعي) من (التواصل الاجتماعي).

أضف إلى ذلك أن معظم تلك الوسائل تتيح للمستخدمين مشاركة مزيج من النص والصورة والفيديو والصوت والروابط في بيئة رقمية سحابية، ما يكوّن جانب (التواصل) في (التواصل الاجتماعي). من ثم، يمكن تعريف (التواصل الاجتماعي) بأنه مزيج من النص والصورة والفيديو والصوت والروابط التي تسمح للأفراد بالتواصل عبر الإنترنت.

تضم وسائل التواصل الاجتماعي المعروفة في بداية القرن الحادي عشر فيسبوك، وإنستجرام، ولينكد إن (LinkedIn). تكون أغلب تلك الوسائل متوافرة للاستخدام عبر خدمة رسائل قصيرة (س-إم-إس/ الرسائل النصية)، أو موقع إلكتروني، و/أو تطبيق هاتف محمول. تتمتع كل منها بواجهة تطبيق فريدة خاصة بها، ولكن جمهورها، وغايتها، وميزاتها متشابهة جدًّا.

جرى تطوير فيسبوك أصلًا في 2004م من أجل أن يتواصل الطلاب الجامعيون بعضهم مع بعض في أثناء دراستهم وبعدها. في إحدى المراحل، كان وجود عنوان بريد إلكتروني ونطاق تربية (edu.) لازمين للحصول على حساب فيسبوك. بمعنى آخر، كان ينبغي على المرء أن يكون طالبًا مسجلًا في كلية أو جامعة لاستخدام الخدمة.

فتح فيسبوك خدماته في نهاية المطاف للعالم بأسره، وبات بمقدور أي شخص من عمر (0) إلى (100) عام أن يفتح حسابًا، بغض النظر عن تعليمه، وكل ما يتطلبه الأمر هو عنوان بريد إلكتروني. يستطيع المستخدمون التواصل مع أصدقائهم، ونشر أفكارهم وصورهم، والتعليق على منشورات بعضهم و(الإعجاب) بها، وإنشاء مجموعات ومناسبات.

جرى إنشاء تويتر في 2006م بعد وقت قصير من إطلاق فيسبوك. أدرك القائمون عليه الحاجة إلى شبكة تواصل اجتماعي أكثر بساطة، وقاموا بالحد من الاتصالات بين مستخدميه إلى رسائل نصية من 160 حرف. سمح تويتر فيما بعد لمستخدميه بنشر أو مشاركة صور، وهدايا، وفيديوهات، وزاد عدد حروف تغريدته إلى 280.

إنستجرام وسيلة تواصل اجتماعي أخرى أنشأتها شركة فيسبوك في 2010م. تعمل بطريقة مشابهة تمامًا فيما يتعلق بالحفاظ على التواصل ومشاركة المعلومات. الفرق الرئيس هو أن جانب (الوسيلة) من إنستجرام يركز على الصورة والفيديو أكثر من النص والربط. يستطيع الأفراد الذين يستمتعون بالتقاط الصور وتسجيل الفيديوهات، أو مهتمين جدًّا بالناحية البصرية، مشاركة أعمالهم بسهولة مع جهات اتصالهم على إنستجرام.

سناب شاب تطبيق محمول يسمح للمستخدمين بإنشاء ومشاركة صور وفيديوهات ونصوص تختفي من هاتفي كلا المستخدمين حين يفتحها المتلقي. يتمتع سناب شات بمرشحات صور وفيديو ملونة وممتعة، ورموز تعبيرية عن مشاعر إنسانية، وخيارات تحرير أخرى تتيح للمستخدمين إنشاء ومشاركة أعمالهم الشخصية والمعدّلة. الميزة الفريدة بسناب شات مقارنة بوسائل التواصل الاجتماعي الأخرى هي أن المستخدمين لا يشاهدون قوائم اتصال بعضهم، لذا تعد شبكة خاصة بالاتصال لا التواصل الاجتماعي.

يمنح يوتيوب المستخدمين منصة لمشاركة الفيديوهات التي يصورونها والتعليق على فيديوهات الآخرين. كان واحدًا من أوائل مواقع التواصل الاجتماعي، التي يستطيع فيها مستخدمو الإنترنت

إنشاء المحتوى بدلًا من قيام الشركة التي أسّست الموقع بابتكار المحتوى بنفسها. يستطيع المستخدمون إنشاء قناة يوتيوب خاصة بهم، والاشتراك في قنوات بعضم بعضًا، ويمكنهم أيضًا إنشاء قوائم مشاهدة، والتصويت على الفيديوهات التي تعجبهم أو لا تعجبهم، ودمج أو ربط فيديوهات في مواقع أخرى، مثل مواقعهم الإلكترونية الخاصة، أو مواقع أخرى للتواصل الاجتماعي.

لينكد إن ردٌّ مهنيٌّ على فيسبوك، ويركز على الوظائف وأماكن العمل. جرى تطويره لمساعدة الأفراد على إنشاء سيرة ذاتية وشبكة تواصل رقميتين. يروّج الناس لخبراتهم المهنية بعرض أعمالهم وتعليمهم، ويحاولون العثور على فرص عمل من دون أن يغادروا منازلهم. بدأت لينكد إن أصلًا على أنها خدمة مشاركة سير ذاتية وتواصل اجتماعي، ولكنها سرعان ما تحولت إلى خدمة أخبار مهنية وشخصية ومشاركة معلومات أيضًا.

بعد بزوغ فجر التواصل الاجتماعي، واصل مطوّر البرمجيات الاستفادة من حب المستخدمين للتواصل على الإنترنت. حاولوا إنشاء مواقع مشابهة ذات مظهر مغاير أو استهداف أسواق مختلفة. تخدم مواقع تواصل اجتماعي مثل بنترست (Pinterest) وإيلو (Ello) أسواقًا محدّدة بعينها، وقد جرى تطوير بعضها خصيصًا من أجل البيئات التعليمية والمعلمين أيضًا.

يعد إدمودو (EdModo) مثالًا عن وسيلة تواصل اجتماعي مطوّرة خصيصًا للبيئات التعليمية. طريقة عملها مشابهة لفيسبوك، ولكن قد يبقى الوصول إلى منتج ما خاصًّا بصفٍّ، أو مدرسة، أو مقاطعة، أو مكان عمل محدد. يستهدف الموقع المربين الذين يريدون التواصل مع كل الجماعة حول المتعلم. يتميز أيضًا بأن التحكّم فيه أكثر سهولة للمربين المهتمين بخصوصية المتعلمين اليافعين.

ميزات التواصل الاجتماعي

من أجل استكشاف إستراتيجيات التعليم والتعلّم وأنواع النشاطات، التي يمكن تطويرها بالاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي، سيكون مهمًّا أن نعرف شيئًا عن مجموعة الميزات، التي تقدمها تلك الوسائط. تشترك كثير من الوسائل بالميزات عينها، ولكن طريقة تنظيمها مختلفة غالبًا، أو تروّج لمستخدمين وفوائد متنوعة.

ستساعد معرفة ميزات كل وسيلة، وإيجابياتها وسلبياتها، وطرق تنظيمها وعرضها، في اتخاذ قرار بشأن الوسائل الأفضل للجمهور والسياق القائم. نصف آتيًا بعض الميزات العامة للتواصل الاجتماعي.

1. ملف التعريف: صفحة تظهر للعامة ويطوّرها المستخدم بمعلومات شخصية مثل الاسم والموقع، إضافة إلى صور، وفيديوهات، وروابط (انظر الشكل 3-1).

● الإيجابيات: يستطيع المستخدمون بناء هويتهم الرقمية، وشخصنة حساباتهم، والعثور على أشخاص آخرين يشاطرونهم اهتمامات مشتركة أو فريدة من دون الاتصال معهم مباشرة. يقلّل هذا الوقت اللازم لإزالة الحواجز، ويساعد أولئك الذين يجدون صعوبة في تذكر الأسماء أو إقامة علاقات اجتماعية شخصية.

● السلبيات: قد لا يعرف المستخدمون بوضوح كيف تستخدم شركات التواصل الاجتماعي بيانات ملفاتهم. قد يجري البحث في صورهم ومقاطع الفيديو الخاصة بهم من قبل عامة الناس. ربما يصبح المستخدمون أهدافًا لإعلانات غير مرغوبة أو تنمّر إلكتروني بناءً على المعلومات المضافة إلى ملفاتهم.

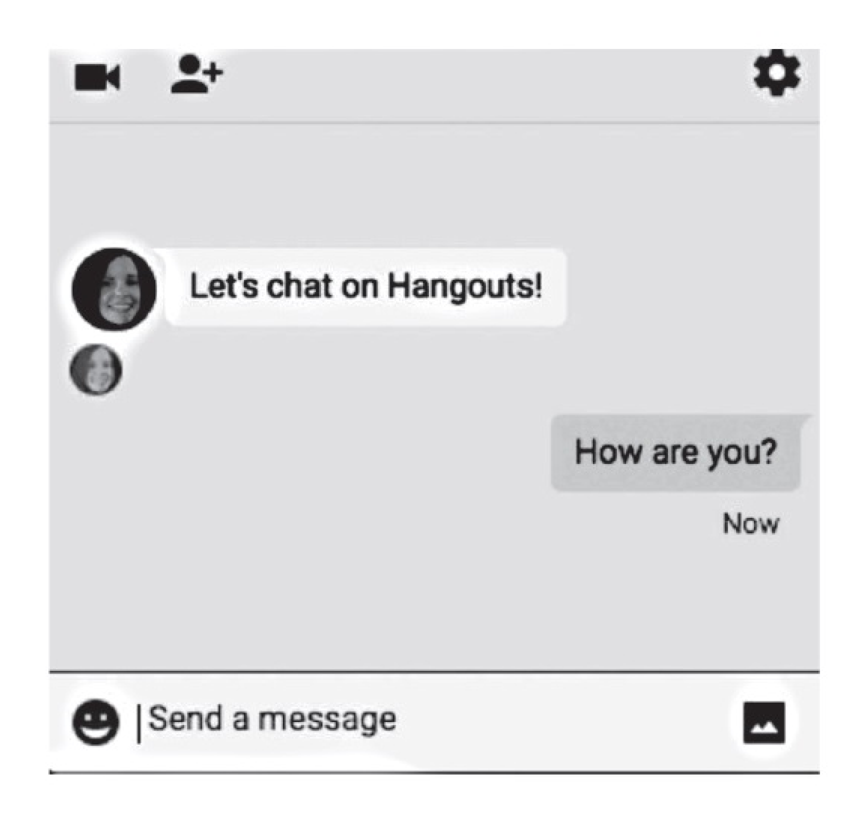
2. رسالة الدردشة (فردية، جماعية): تُعرف أيضًا برسالة خاصة أو مباشرة، ويمكن إرسال رسالة دردشة باستعمال غرفة دردشة في الوسيلة عينها (انظر الشكل 3-2). يسمح هذا للمستخدمين بالتواصل بعضهم مع بعض مباشرة في أثناء استخدام الوسيلة من دون إنشاء منشورات عامة أو إرسال بريد إلكتروني أو رسالة نصية إلى خدمة خارجية.

● الإيجابيات: لا تكون كل المعلومات ملائمة لمجموعة من الأشخاص أو عامة الناس. ينبغي أن يكون لدى المستخدمين خيار إجراء نقاشات خاصة وثنائية.

● السلبيات: قد يتشارك المستخدمون معلومات سرًّا في رسالة دردشة؛ لأنهم خجولين، أو مترددين، أو لا يفضّلون الاتصال الجماعي، ما قد يحد من تطور المعرفة الجماعية. يمكن أن يتشاطر المستخدمون معلومات في رسالة دردشة قد تكون بغيضة أو غير ملائمة. لا يستطيع وسيط مثل معلم مراقبة هذا التواصل بسهولة.



(الشكل 3-1): نموذج ملف إدمودو (com.Edmodo، 2017م).



(الشكل 3-2): غرفة دردشة جوجل هانج آوتس.

3. رسالة بريد إلكتروني: بدلًا من استعمال بريد إلكتروني شخصي للتواصل مع مستخدمين آخرين، يستطيع المستخدم إرسال رسالة إلكترونية إلى عنوان البريد الإلكتروني لمستخدم آخر بالاستفادة من خدمة التراسل البريدي الإلكتروني الداخلي. سيبقى عنوان البريد الإلكتروني الشخصي لكل من المرسل والمتلقي خاصًا في هذه الحال.

- الإيجابيات: يستطيع المستخدمون التوثق من بريدهم الإلكتروني مرارًا أكثر من اطلاعهم على الرسائل في تطبيق أو وسيلة تواصل، لذا قد يعجّل البريد الإلكتروني ضمن النظام الاتصال بينهم. تسمح كثير من أنظمة البريد الإلكتروني للمستخدمين بتصنيف رسائلهم بسهولة وفقًا للوقت، والمرسل، والموضوع مقارنة بوسائل التواصل الاجتماعي. تتيح بعض خدمات البريد الإلكتروني التشفير، ما يزيد درجة الأمان.

- السلبيات: قد يتشارك مستخدمون معلومات بمعزل عن آخرين في بريد إلكتروني، برغم أنه سيكون من الأفضل مشاركتها ضمن تطبيق أو وسيلة تواصل من أجل توثيق السجلات، أو من أجل تنمية المعرفة الجماعية. قد يتشاطر المستخدمون في رسالة دردشة معلومات ربما تكون بغيضة أو غير ملائمة. لا يستطيع وسيط مثل معلم مراقبة هذا الاتصال بسهولة.

4. الرسالة النصّية (فردية، جماعية): بدلًا من مشاركة رقم المحمول للاتصال هاتفيًا مع مستخدمين آخرين، يستطيع المستخدم إرسال رسالة نصية إلى الجهاز المحمول لمستخدم آخر باستعمال خدمة التراسل النصية الداخلية للنظام. سيبقى رقم الهاتف المحمول الشخصي لكل من المرسل والمتلقي خاصًا في هذه الحال.

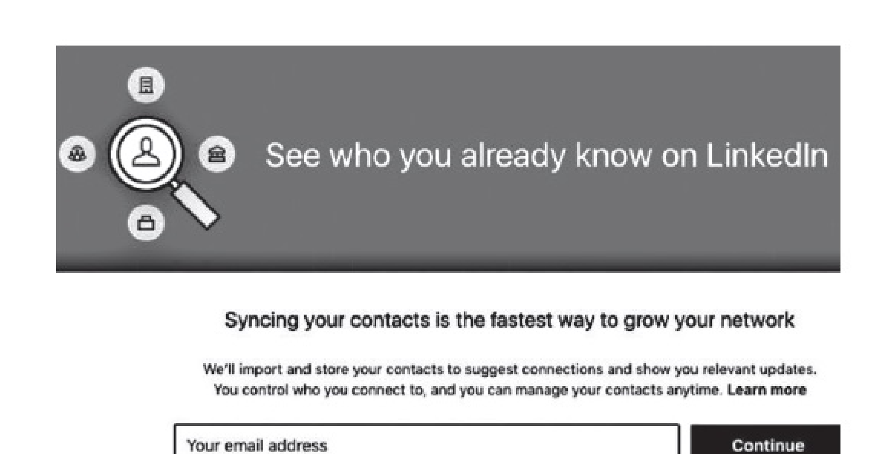
● **الإيجابيات:** يستطيع المستخدمون التوثق من تلقي هواتفهم رسائل نصية مرارًا أكثر من تلقي رسائل أو إشعارات ضمن تطبيق أو وسيلة تواصل، لذا قد يعجّل نص من النظام الاتصال بينهم، أو يشير إلى أهمية تلك الرسالة.

● السلبيات: قد تصير الرسائل النصية من تطبيق تواصل اجتماعي مزعجة إن لم يكن بمقدور المستخدم تفعيل وإيقاف هذه الميزة كما يريد. أضف إلى ذلك أن بعض المستخدمين قد لا يرغبون بعرض أرقام أجهزتهم المحمولة على وسيلة تواصل اجتماعي لأسباب تتعلق بالخصوصية.

5. الاتصالات أو الروابط الفردية: يستطيع مستخدم إضافة آخر إلى قائمة اتصالاته، ما يسمح بالمقابل للمستخدمين برؤية المعلومات التي يشاركها كل منهم عبر وسيلة التواصل، مثل المنشورات، والصور، والروابط، وجهات الاتصال الأخرى، إلخ (انظر الشكل 3-3). يتطلب اتصال أو ارتباط عادة (قبول) دعوة المستخدم الآخر بالضغط على زر (قبول) لتوكيد الاتفاق المشترك بشأن العلاقة.

● الإيجابيات: يستطيع المستخدمون بناء شبكة اجتماعية بسهولة ومشاركة معلومات مع أفراد يختارونهم بأنفسهم بسرعة، ومن دون جهد كبير، كما هي الحال في بيئات اجتماعية شخصية. يتمكن المستخدمون من رؤية ملفات تعريف جهات اتصال محتملة قبل قبول الدعوة إلى التواصل.

● السلبيات: عندما لا يرغب مستخدم بإنشاء رابطة مع شخص طلبها منه، قد يصير رفض الارتباط أو تجاهله واضحًا للطرف الآخر.



(الشكل 3-3): العثور على جهات اتصال على لينكد إن.

6. الاتصالات/ الروابط الجماعية: يمكن إضافة مستخدم، أو أن يضيف نفسه، إلى قائمة مجموعة ينشئها مستخدم آخر. ينبغي على قائد أو مبتكر المجموعة قبول أو تثبيت المستخدم الجديد ليصير فردًا منها، ويرى معلومات الأفراد الآخرين، التي يشاركونها عبر وسيلة التواصل، مثل المنشورات، والصور، والروابط، وجهات الاتصال الأخرى.

- الإيجابيات: يستطيع المستخدمون الذين قد لا يكونون مرتبطين بأفراد آخرين على نحو شخصي أو مهني الانضمام إلى مجموعات تثير اهتمامهم، والوصول إلى أفراد، وموارد، ومعارف تلك المجموعات.

- السلبيات: قد تصير المجموعات كبيرة جدًّا بحيث يصعب إدارتها لغايات معينة، لذا قد تبرز الحاجة إلى أن تكون العضوية محدودة. إذا لم تخضع المجموعة لمراقبة مناسبة، قد تخرج الأحاديث عن سياق الموضوع أو تصير غير ملائمة. ربما يتم التغاضي عن مساهمات لا صلة لها بالموضوع المفترض.

7. استيراد جهات الاتصال: تسمح كثير من وسائل التواصل الاجتماعي للمستخدمين باستيراد قائمة جهات اتصالهم من خدمة بريدهم الإلكتروني أو جهازهم المحمول لمساعدتهم في العثور على جهات اتصالات قد تستخدم الخدمة أيضًا. يقوم الموقع بإجراء تزامن تلقائي مع مزوّد خدمة البريد الإلكتروني أو خدمة المحمول، ويطلب من المستخدم المصادقة لإنشاء الرابطة أو الاتصال عبر الوسيلة.

- الإيجابيات: يمكن لأتمتة استيراد جهات الاتصال أن يوفر الوقت. تبني هذه العملية شبكة المستخدم بسرعة بناء على جهات اتصال سابقة أو قائمة من دون بذل جهد كبير.

- السلبيات: قد لا تكون بعض جهات الاتصال روابط ملائمة، بناءً على نوع التواصل الاجتماعي. على سبيل المثال، قد يكون صديقٌ جهة اتصال مناسبة على سناب شات، ولكن غير ملائمة على لينكد إن. هذا يعني أنه ينبغي على المستخدمين انتقاء جهة الاتصال واحدة بعد الأخرى.

8. النشر أو التحميل على الموقع: يستطيع المستخدمون مشاركة نص، وتسجيل صوتي، وفيديو، وصورة، وروابط مع مستخدمين آخرين بنشرها أو تحميلها على إحدى الأقسام المختلفة من وسيلة التواصل، مثل صفحة شخصية أو جماعية (انظر الشكل 3-4). تسمّى هذه الصفحات غالبًا الخط الزمني أو التغذية. أضف إلى ذلك أن بمقدور المستخدم عادة اختيار إن كان المنشور مرئيًّا للعامة أو مجموعة منتقاة من مستخدمي تلك الوسيلة. يمكنهم أيضًا (الإشارة) إلى أسماء مستخدمين أو مجموعات أخرى قد يكونوا مهتمين بمحتوى المنشور أو لهم علاقة به، و(تثبيت) موقعهم أيضًا إن كان المنشور يخص منطقة جغرافية بعينها.

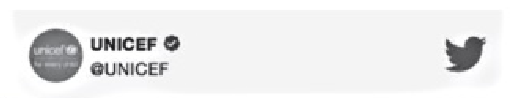
- الإيجابيات: ستفيد الاتصالات متعددة الوسائط والأشكال المستخدمين الذين يفضلون تواصلًا لا يقتصر على النصوص فحسب. يمكن أن تساعد روابط ووسائط من أماكن أخرى على الشابكة المستخدمين في العثور على معلومات إضافية ذات صلة بما يريدونه أو مفيدة لهم.

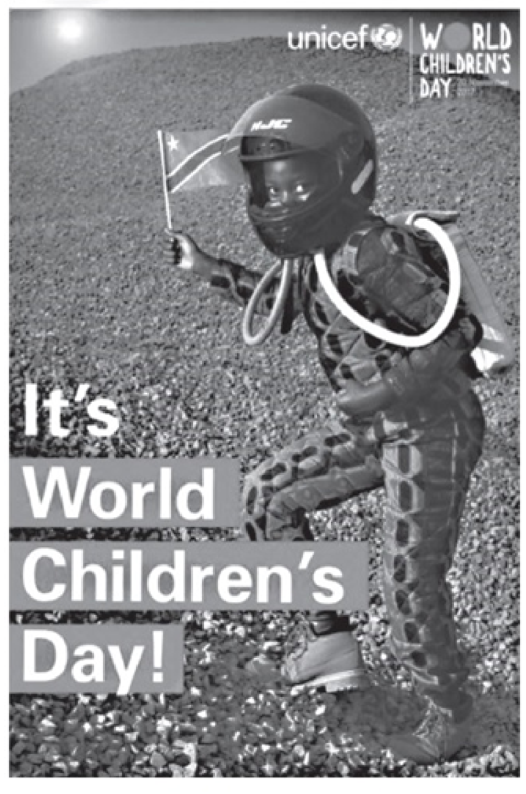
- السلبيات: قد يحصل المستخدمون على روابط، أو يحمّلون وسائط غير ملائمة، أو خاطئة، أو تفتقر إلى المصداقية، أو لا علاقة لها بالشخص الآخر أو المجموعة أو الحديث. قد يثير الأفراد الذين تتم الإشارة إليهم، والأماكن التي يجري تثبيتها مخاوف بشأن الخصوصية، إذا أراد المرء إبقاء هويته أو علاقته أو موقعه طي الكتمان.

9. التفاعلات والتعليقات: عندما يرى المستخدمون منشورًا من مستخدم آخر، يمكنهم التفاعل بأيقونة، مثل إبهام مرفوع، أو (أعجبني)، أو وجه مبتسم. يمكنهم أيضًا الرد على المنشور بنص، أو صورة، أو تسجيل صوتي، أو فيديو، أو رابط.

- الإيجابيات: التفاعلات والتعليقات طريقة سريعة وفاعلة لإظهار التأييد، أو إبداء رأي أو شعور، نحو جهة اتصال أو حدث أو فكرة. يمكن لأولئك الذين ليس لديهم ما يقولونه المشاركة بتفاعل معين ومراقبة رد فعل الآخرين.

- السلبيات: يستعمل المستخدمون أحيانًا وسائل التواصل الاجتماعي لإبداء تفاعلات وتعليقات، لا يظهرونها في أثناء التواصل المباشر وجهًا لوجه، مع الفرد الذي يتواصلون معه. قد تظهر نزعة أيضًا نحو (التفكير الجمعي)، أو التنمّر حين تكون المنشورات، أو التفاعلات، أو التعليقات مرئية لعدد كبير من الناس، والموضوعات مثيرة للنزاع. أضف إلى ذلك أن بعض التفاعلات والتعليقات قد تأتي من مستخدمين زائفين مدفوعي الأجر.



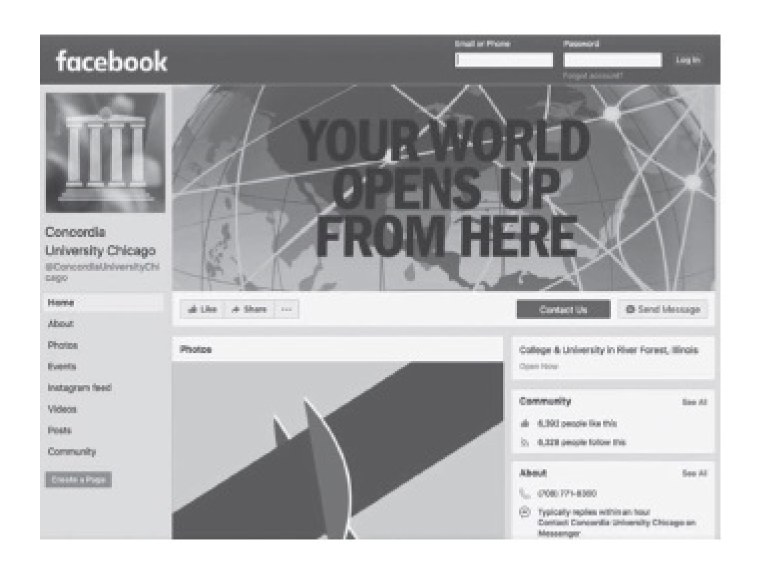


(الشكل 3-4): مثال عن تغريدة على تويتر.

10. صفحات المحتوى المجتمعي أو الموضوعي: يستطيع المستخدم مشاركة معلومات عن شركة، أو مناسبة، أو مؤسسة بإنشاء صفحة منفصلة عن ملفه الشخصي، مثل صفحة خاصة بمجموعة، أو صفحة مناسبة، أو صفحة مؤسسة، (انظر الشكل 3-5). يستطيع المستخدمون إضافة تلك الصفحات إلى قوائم جهات اتصالهم، حتى تظهر المعلومات التي يتم مشاركتها على تلك الصفحات في الخط الزمني الخاص بهم، مع منشورات من مستخدمين آخرين. يسمّى هذا أيضًا (متابعة).

● الإيجابيات: بعد متابعة صفحة مناسبة أو جماعة، سيجد المستخدمون أشخاصًا آخرين لديهم الاهتمامات نفسها، أو يحضرون الأحداث عينها، ويوسّعون من ثم شبكتهم. أضف إلى ذلك أن العديد من وسائل التواصل الاجتماعي ستوصي بمناسبات، أو مجموعات، أو جماعات، أو حتى فنانين مشابهين، ما قد يساعد أيضًا المستخدمين في توسيع شبكاتهم وكسب تجارب جديدة.

● السلبيات: قد تؤدي تلك المناسبات، أو المجموعات، أو الجماعات، أو حتى الفنانين الذين توصي شبكات التواصل الاجتماعي المستخدم بهم، إلى إقامة روابط بأفراد لديهم آراء واهتمامات مماثلة له فقط. سينتج عن ذلك نقص في تنوع التجارب والآراء، وتضاؤل شبكة هؤلاء الأفراد ككل.



(الشكل 3-5): صفحة جامعة كونكورديا شيكاغو على فيسبوك.

11. الإعلان: تجني كثير من وسائل التواصل الاجتماعي أرباحًا ببيع مساحات إعلانية على مواقعها. يستطيع المستخدمون التفاعل مع المحتوى بإعجاب، أو تعليق، أو مشاركة.

- الإيجابيات: قد يعرّف المعلنون المستخدمين إلى منتجات أو خدمات ستلبي اهتماماتهم، أو تفيدهم شخصيًّا أو مهنيًّا.

- السلبيات: يجمع المعلنون غالبًا بيانات عن المستخدمين من شركات التواصل الاجتماعي، ولكن المستخدمين لا يعرفون نوع البيانات التي يتم جمعها، أو الوسائل المستخدمة في ذلك. ينبغي أن يقرأ المستخدمون (البنود والشروط) بعناية عند استخدام وسائل التواصل الاجتماعي.

12. إعدادات الخصوصية: يستطيع المستخدمون تحديد جهات اتصال، ومحتوى، وتفاعلات يمكن أن يراها أو يتفاعل معها العامة، أو مستخدمون آخرون لتلك الوسيلة، أو جهات اتصال أخرى معينة.

- الإيجابيات: يتحكّم المستخدمون بتفاعلاتهم وعلاقاتهم. يستطيعون مشاركة المحتوى مع شرائح مختلفة من جهات الاتصال من دون تغيير الوسيلة عينها. إذا لم يكن المستخدم مرتاحًا من جهة اتصال، أو مشاركة المعلومات مع مجموعة ما، يستطيع التحكم بتلك التفاعلات أيضًا.

- السلبيات: قد تصبح إعدادات الخصوصية معقدة جدًّا، ما يوقع المستخدم في حيرة مما ينبغي مشاركته، مثل من يمكنه مشاهدة ملفه، أو يعرف الوسيلة التي يستخدمها، أو يستطيع رؤية منشوراته.

13. مراقبة التفاعلات مع المحتوى: تسمّى إشعارات أيضًا، وهي مزيج من الرسائل النصية، ورموز أو أصوات التطبيقات، والإشارات ضمن الوسيلة، و/أو إشعارات البريد الإلكتروني عند حدوث نشاط أو تفاعل معين، مرتبط بحساب المستخدم، (انظر الشكل 3-6). يستطيع المستخدمون تحديد مقدار معلومات النشاط التي يتلقونها، وأين يستلمونها.

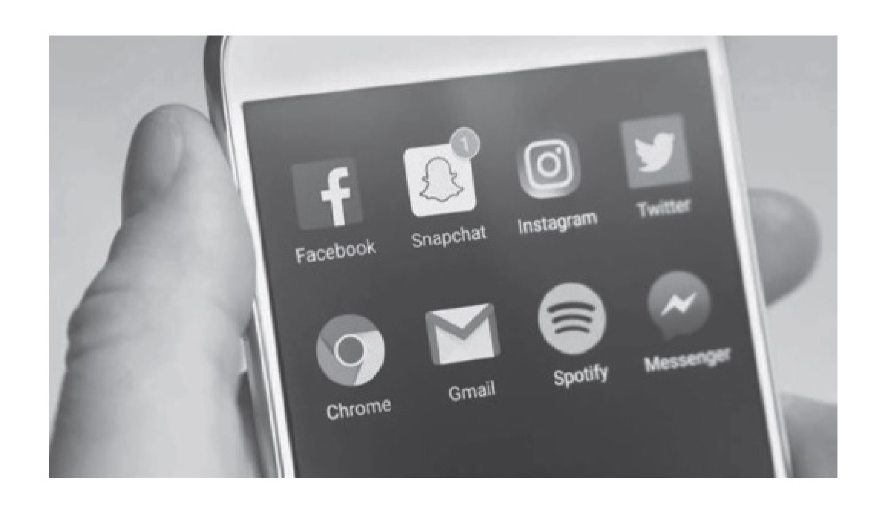
- الإيجابيات: سيعرف المستخدمون متى يتلقون تغذية راجعة عن إحدى تفاعلاتهم على الموقع، (تفاعل على صورة، رد على منشور، بريد إلكتروني من جهة اتصال، إلخ). يبقي هذا غالبًا المستخدمين على اطلاع بما يثير اهتمام جهات اتصالهم، وأي معلومات جديدة قد يرغبون بمعرفتها عن معارفهم، أو مناسباتهم، أو اهتماماتهم.

- السلبيات: يظن البعض أن تلقي إشعارات بشأن نشاط تواصل اجتماعي قد يؤدي إلى تعوّدها. ربما يشعر الأفراد الذين يستلمون إشعارًا بالزهو من الاهتمام الذي يتلقونه من أشخاص آخرين فيما يتعلق بشيء قد نشروه.

14. وسائل ضمنية أخرى: يستطيع المستخدمون إنشاء استبيانات موجزة متعددة الخيارات لطلب التصويت، أو إجراء استطلاعات للرأي، أو دراسات مع جهات اتصالهم. تضم بعض الوسائل أيضًا خيارات لتعزيز نشاطها أو ربطه بألعاب أو متاجر أو خدمات إلكترونية.

- الإيجابيات: تستطيع هذه الأدوات الإضافية تقديم مزيد من الفرص للتفاعل مع الآخرين، وتطوير المعرفة، وتوسيع
شبكة المرء.

- السلبيات: لا تقدم كل وسائل التواصل الاجتماعي هذه الأدوات الإضافية. تطلب بعضها رسومًا للحصول على كل ميزاتالأدوات التكميلية.



(الشكل 3-6): إشعار من تطبيق تواصل اجتماعي.

تلك هي الميزات الظاهرة فقط لما يمكن لوسائل التواصل الاجتماعي أن تقدمه للمستخدمين. يبتكر المطورون كل يوم طرقًا جديدة، تمكّن المستخدمين من المشاركة والتواصل عبرها. على كل حال، سيبقى الهدف الرئيس للتواصل الاجتماعي نفسه على الأرجح، لذا ستبقى هذه الميزات على حالها.

على الرغم من كل إيجابيات التواصل الاجتماعي، إلا أن البعض يقول: إن تلك الوسائل قد تسبب الإلهاء، وتهدر ساعات في العمل، وتقلل من تقدير الذات، وتزيد الخوف من فوات الشيء، والتنمّر الإلكتروني، والتحرّش. أضف إلى ذلك أن ظهور مشكلات في وسائل التواصل الاجتماعي، والمصادر غير الموثوقة، والأخبار الزائفة، وانعدام الخصوصية، وخدع التسويق، والاستخدام غير الأخلاقي للبيانات، قد جعل سمعتها سيئة. كما هي الحال مع أي تكنولوجيا، هناك جانب مظلم وآخر مشرق.

عندما يتعلق الأمر بتصميم تجارب تعلّم، يتفوق الجانب المشرق لوسائل التواصل الاجتماعي بالتأكيد على الجانب المظلم. إذا جرى استخدام التواصل الاجتماع في قاعة صف، أو تدريب، أو بيئات تعلّم أخرى، فإن من البديهي أن يدرك أولئك الذين سيبادرون إلى استخدامها عيوبها، وأن يتوثقوا أيضًا من قسمي الشؤون القانونية والموارد البشرية عن المشكلات المحتملة لذلك. نتكلم عن هذا في الفصل 5.

تعزيز ميزات التواصل الاجتماعي في مجال التعلّم

على الرغم من وضوح أهمية وسائل التواصل الاجتماعي في الاتصالات العامة، ومشاركة المعلومات، والترفيه، إلا أن قيمتها في مجال التعلّم ليست ظاهرة كفاية. قد يبدو أن المتعلمين يتواصل بعضهم مع بعض عفويًا عبر منصات التواصل الاجتماعي، ولكن هذا لم يثبت بعد. تبقى النظرة إلى وسائل قائمة وراسخة مثل فيسبوك ولينكد إن مرتبطة بجماهير وغايات معينة في ذهن المرء.

على سبيل المثال، بدأ فيسبوك موقعه ليكون خاصًا بطلاب الجامعات من أجل مشاركة المعلومات وإنشاء شبكة بينهم، لا لأهداف أكاديمية بحتة، لذا يُنظر إليه دائمًا على أنه موقع للاستخدام الشخصي فقط. تبدو قصة لينكد إن مشابهة أيضًا: يراه المستخدمون وسيلة للتواصل المهني وشؤون العمل، لا من أجل التدريب، أو الفعاليات الأكاديمية، أو التعلّم. على كل حال، لم يتم تصميم كثير من وسائل التواصل الاجتماعي من أجل التعلّم تحديدًا، ولكن لينكد إن يبرز على الأرجح في هذا السياق بتزويده المستخدمين بمعلومات وافية عن التعليم المستمر، وخيارات داخلية في مجال التعلّم عبر مواقع تدريب مثل ليندا (com.Lynda). [المترجم: لينكد إن ليرننج (Learning LinkedIn)].

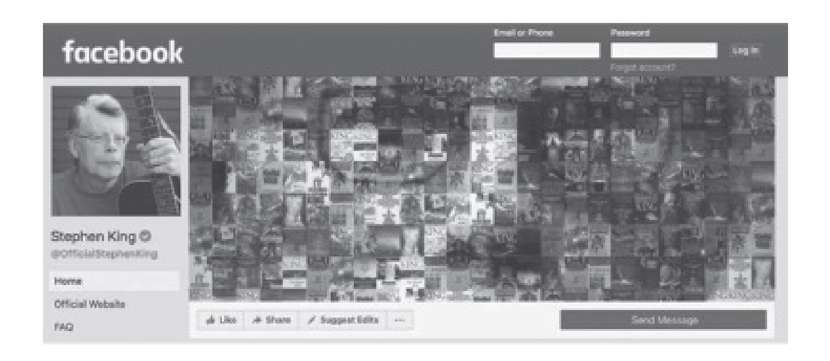
لا تكمن قيمة وسائل التواصل الاجتماعي في مجال التعلّم في طريقة ربطها أفرادًا يتشاركون الاهتمامات، أو المدارس، أو الموقع، أو مكان العمل عينه فقط؛ لأن هذه القواسم المشتركة لا تؤدي

بحد ذاتها إلى إنتاج تجربة تعلّم متكاملة الأركان. في الواقع، لابد من حدوث تجربة تعلّم هادفة، ومخطط لها إلى جانب نموذج ما من القيادة، أو التمهين، أو تحديد الأهداف التشاركية؛ لاستنباط تجربة تعلّم حقيقية مع مواقع التواصل الاجتماعي، وميزاتها الأساسية. إليك بعض الأفكار لتعزيز ميزات التواصل الاجتماعي من أجل تسهيل عملية التعلّم، ودعم المتعلمين وتحفيزهم في الوقت عينه.

متابعة خبير

تقترح نظرية التمهين المعرفي: أن المتعلمين يمكن أن يستفيدوا من التعرّف إلى خبراء، وما يقومون به. سيتلقى المتعلّمون الذين يجدون ويتابعون خبيرًا على وسائل التواصل الاجتماعي إشعارات، وسيكون بمقدورهم رؤية منشورات وتعليقات، والتفاعل مباشرة على الأرجح مع هؤلاء الخبراء بشأن موضوعات يتعلّمونها، (انظر الشكل 3-7).

على سبيل المثال، قد يُطلب من مجموعة متعلّمين يدرسون الفضاء والطيران متابعة رائد فضاء على تويتر أو فيسبوك، ومشاركة ما يتعلّمونه عبر (مشاركة) المنشورات من حساباتهم الخاصة.

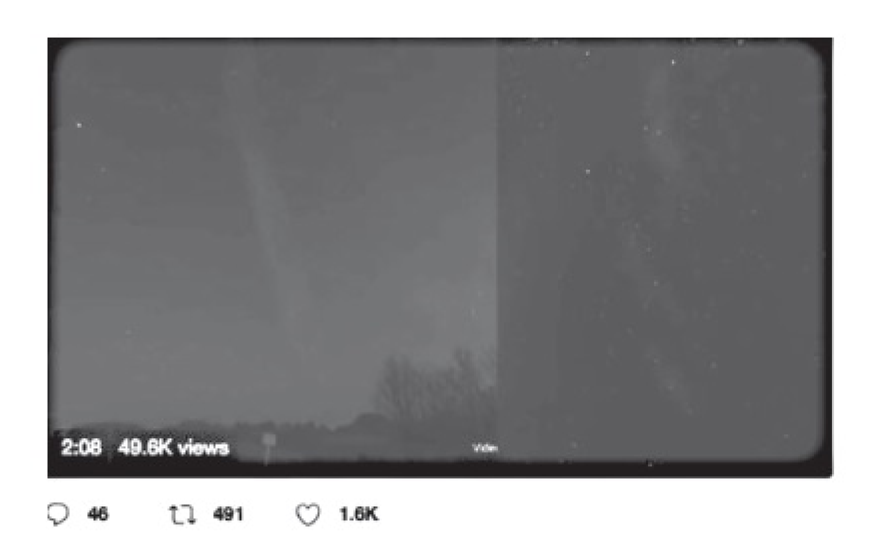


(الشكل 3-7): متابعة خبير مثل ستيفن كينغ (King Stephen) على فيسبوك.

الانضمام إلى مجموعة أو مؤسسة

إحدى الجوانب الرئيسة لإطار عمل المشاركة الفرعية المشروعة، هي أن التعلّم يحدث عبر المشاركة في جماعة الممارسين. ينبغي أن يحدّد المتعلمون مجموعات أو منظمات تمثل اهتماماتهم أو الموضوعات، التي يتعلّمونها حتى يصيروا أكثر ألفة مع أفراد الجماعة، ولغتها، وقواعدها، وأي أحداث أو مناسبات تخصها.

على سبيل المثال، قد يُطلب من أعضاء في نادي فلكي الانضمام إلى مجموعة تويتر، أو فيسبوك، أو لينكد إن مثل ناسا (NASA). تنشر مجموعات مثل هذه غالبًا وقائع، وأخبار، وفرص جديدة تتعلق بالصناعة أو مجال العمل، ما يعدُّ حافزًا إضافيًا لأولئك الذين يبحثون عن إكمال تعليمهم خارج الصفوف والتدريب الأساسيين، (انظر الشكل 3-8).



(الشكل 3-8): الانضمام إلى مجموعة أو مؤسسة مثل ناسا على تويتر.

إيجاد فعالية وحضورها

تعدُّ وسائل التواصل الاجتماعي أداة ترويج مجانية لمؤسسات تنظّم فعاليات ونشاطات مختلفة، لذا يستطيع المتعلّمون العثور على فعالية تثير اهتماماتهم، وترتبط بالموضوع الذي يتعلمونه وحضورها أيضًا، ما يزوّدهم بخبرة موثوقة. قد يسهّل هذا على المتعلمين العثور على فرص جديدة في أثناء إقامة روابط مع أشخاص آخرين يكوّنون، أو لا يكوّنون، جزءًا من شبكتهم، ولديهم اهتمامات مشتركة، ما يعد عاملًا رئيسًا في تنويع تجاربهم خارج قاعة الصف أو الأماكن التي يتفاعلون فيها عادة.

إنشاء صفحة مناسبة، أو مجموعة، أو موضوع

إلى جانب متابعة أفراد ومجموعات وحضور مناسبات، يستطيع المتعلّمون إنشاء صفحات مناسبات، أو مجموعات، أو موضوعات بشأن أمور يتعلّمونها أو قضايا يدعمونها. ستكون هذه الفرصة متابعة مجدية لنشاطات أكثر تخصصًا، مثل تلك المذكورة سابقًا، خاصة حين تصير الفرصة ملائمة لإزالة السقالات التعليمية، ويكون المتعلمون جاهزين للخروج من منطقة التطور القريب، واستكشاف الأفكار، واتخاذ المبادرة على نحو مستقل.

على سبيل المثال، متعلّمة تدرس العدالة الاجتماعية، ولديها خبرة سابقة في خدمة المشردين في مطعم للفقراء، وترغب الآن بإنشاء مجموعة متطوعين في جماعتها، حتى يستطيع أشخاص آخرون العثور بسهولة على مطاعم الفقراء، التي تحتاج إلى الدعم في المنطقة.

تقدير الأنداد أو المشرفين

يحب الناس الهدايا وكذلك المتعلمين. يمكن أن يكافأ معلم أو مدرب المتعلمين عن طريق نشر رسالة تقدير بشأن أدائهم أو سلوكهم الجيد للمساعدة في تحفيزهم والثناء عليهم. على سبيل المثال، قد ينشرون رسائل تقدير شخصية لمتعلمين، أنجزوا نشاطات بدقة وفي الوقت المحدد لها. يمكن كتابة رسائل تقدير بسهولة بإنشاء قالب يُحفظ إلكترونيًّا على برنامج معالجة النصوص (ورد)، من ثم طباعة اسم المتعلم ببساطة.

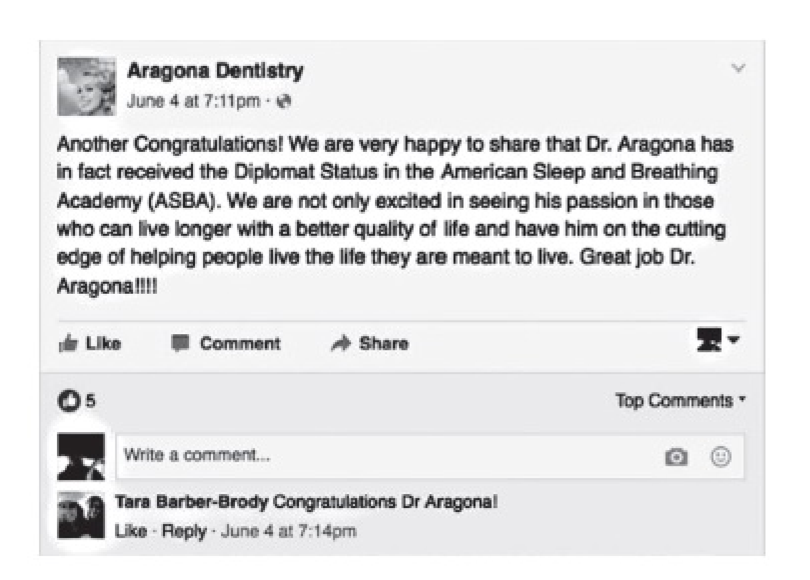
يمكن إنشاء خطابات شكر للثناء على فئات مختلفة من الإنجاز، مثل اتخاذ مبادرة، الإبداع والأصالة، الإتقان، الترتيب، العمل المتفوق، والتحسّن الملحوظ، (انظر الشكل 3-9). يمكن نشر صورة أو رسم لمجموعة من المتعلمين الذين فازوا في إحدى المناسبات.

تقدير المدير

لا تغفل أبدًا عن أهمية الطلب من مشرف أو إداري مثل رئيس قسم، أو مدير مدرسة، أو عميد أن يقدّم رسالة تقدير بشأن سلوك أو أداء استثنائي من متعلّم. تكون مكانة الإداريين عالية غالبًا لدى المتعلمين، وسيكون تلقي تقدير شفهي أو كتابي منهم محفزًا كبيرًا لهم.

تقدير الإدارة والمجلس

مثل الإداري، يستطيع المعلمون الاستفادة من مجلس التربية، وطلب وضع المتعلمين على جدول اجتماعات المجلس؛ ليتم تقدير أدائهم الاستثنائي. يمكن أن تتيح للمتعلمين تقديم وصف عن إنجازهم، ثم تطلب من أعضاء المجلس طرح أسئلة محددة. إذا أكمل المتعلّم مشروعًا، يمكن أن يعرضه على أعضاء المجلس، الذين سيرون بعض نتائج أداء المتعلمين.



(الشكل 3-9): تقدير على فيسبوك (داونز، 2016م).

بناء ملفات وألبومات تعلّم

يمكن تشجيع المتعلمين أيضًا على تطوير ملف أو ألبوم مكافآت ورسائل تقدير، الذي قد يمثّل حافزًا للحصول على المزيد من المكافآت. تعدُّ شهادات الإنجاز تعبيرات جيدة أيضًا عن الشكر، ويمكن طبع تلك الشهادات بسهولة على معظم برامج معالجة النصوص. مثل رسائل الشكر، يمكن أيضًا ابتكار فئات للإنجاز مثل شهادة التفوق الأكاديمي، والحضور، وحسن السلوك، وأفضل تصرف، والعمل الجماعي، والجهد الاستثنائي.

المنافسات

يمكن تنظيم منافسات على مواقع التواصل الاجتماعي، حيث يطرح مشرف سؤالًا على منتدى أو خط زمني، ويُكافئ المتعلمين الذين يردون بسرعة بالجواب الصحيح في تعليق أو استفتاء بشهادة أو علامة رمزية تضاف إلى خطهم الزمني، أو ملفهم، أو ألبومهم. يستطيع الفائز في المنافسة الحالية أن يكون (مضيف) المنافسة الآتية، وقد يستمر الأمر على هذه الحال عبر المجموعة أو الصف كله.

أشياء مجانية

سيقدم كثير من بائعي التجزئة والمنظمات غير الربحية سلعًا أو منتجات مجانية لأغراض تعليمية، وسيذكرون الأمر بسعادة على صفحاتهم على وسائل التواصل الاجتماعي، خاصة إذا كان هذا يعني تعريفها إلى شبكة كاملة من الأشخاص الذين قد يكونون مهتمين بمنتجاتها. يمكن مكافأة متعلم أو مجموعة متعلمين يحققون إنجازًا جيدًا ببطاقات مجانية، لحضور مناسبة اجتماعية أو زيارة مؤسسة تجارية.

على سبيل المثال، اعتادت شركات محلية مثل متاجر البيتزا على تقديم بطاقات شراء، يمكن استخدامها كإيصالات استلام بيتزا مجانية أو منخفضة التكلفة، مكافأة لنشاطات تعليمية أو تدريبية. الفكرة العامة هي مكافأة المتعلم على القراءة ساعات معينة أو عدد محدد من الكتب. قد يرافق متعلم متميز معلمًا إلى ورشة أو فعالية رياضية محلية. يكون الاهتمام الشخصي تحفيزيًّا جدًّا للمتعلم، وقد يشعر المعلم بارتياح كبير نتيجة ذلك أيضًا.

منشورات التقدير

قد لا تكون هناك تقنية أكثر تأثيرًا أو انتشارًا من التقدير الشفهي، الذي يمكن إنجازه أيضًا على وسائل التواصل الاجتماعي. أدرك المعلمون والمدربون منذ وقت طويل أهمية التعبير عن تقدير شفهي إيجابي للمتعلمين. قد يكون الاستخدام البسيط للتقدير الشفهي عند التعبير عنه بطريقة ذات مغزى تأثير أكبر من مكافأة عينية.

على سبيل المثال، هناك طرق كثيرة يمكن استخدامها لتحفيز متعلم. قد تكون إحدى أكثر التعبيرات فاعلية هي ببساطة نشر بيان يثني على صفه بأكمله لاجتهاده في عمله.

الاستبيانات

تعدُّ الاستبيانات تقنية مثيرة للاهتمام لمساعدة المتعلمين على حسن فهم الآراء والاهتمامات الثقافية لأولئك الموجودين داخل شبكتهم وخارجها. قد تتكون الاستبيانات من سلسلة أسئلة تطلب من المتعلمين ترتيب مواد طلبية أو التعبير عن آرائهم على مقياس ليكرت (Scale Likert). عندما يتم دراسة الاستبيان، الذي جرى نشره على موقع للتواصل الاجتماعي، ينبغي على القائم عليه تصنيف النتائج ثم تطوير نشاطات للمساعدة في ربط المتعلمين مباشرة بالنتائج عبر منشور أو رابط.

فعاليات خاصة ومتحدثون ضيوف

يمكن أن تؤدي إقامة فعاليات خاصة في مدرسة أو استقبال متحدثين ضيوف، لإثراء تجربة الصف إلى تحريك المياه الساكنة لقاعة التدريس التقليدية. يستطيع معلم استخدام وسائل التواصل الاجتماعي لمخاطبة الجماعة بشأن موضوع معين.

على سبيل المثال، يقوم معلم علوم باستقبال جرّاح عظام لعرض طريقة تجبير ساق مكسورة بوضع جبيرة على ساق أحد المتعلمين، ما يؤدي إلى إثراء تجربة التعلّم. يستطيع الجرّاح أن يشرح مفهوم الكسر، ثم يضع جبيرة على ساق طالب، ويسمح للمتعلمين جميعًا بالتوقيع على الضمادة. عند انتهاء التمرين، يمكن للجرّاح أن يعرض طريقة إزالة الجبيرة بقصها ونزعها عن الساق، ثم يسمح للمتعلم بالاحتفاظ بجزء منها، لتكون تذكارًا له.

خلاصة

تطوّرت وسائل التواصل الاجتماعي كثيرًا منذ ظهرت أول مرة، وهي تتمتع بميزات عديدة تنسجم مع نظريات التعلّم الاجتماعي القائمة حاليًا، ويمكن الاستفادة منها في بيئات التعلّم.

قد يكون تنوع الوسائل المتوافرة حاليًا محيرًا قليلًا، إن أردنا اختيار أحسن وسيلة لنشاط معين. كانت فيسبوك، وإنستجرام، وسناب شات، ولينكد إن غيض من فيض وسائل التواصل الاجتماعي، التي ظهرت تباعًا، ثم اختفى بعضها لاحقًا. تعدُّ تلك المواقع دليلًا عن أهمية رغبة المستخدمين في التواصل بعضهم مع بعض، ومشاركة المعلومات والأخبار بطريقة بسيطة وسهلة الاستخدام. لم يجرِ ابتكارها لأغراض تعليمية أصلًا، لذا من المهم أن يتم الاختيار بحرص.

تتمتع العديد من وسائل التواصل الاجتماعي بميزات متشابهة. إذا لم ينجح نشاط باستخدام إحدى مواقع التواصل الاجتماعي، لن يكون اختيار وسيلة أخرى هدرًا للوقت، أو يمثّل منحنى تعليمي حاد من الجانب التقني. على كل حال، من المستحسن معرفة الوسيلة، التي ستلبي احتياجات المتعلمين في تنفيذ نشاطات متعددة، قبل اتخاذ قرار وتطبيق تلك النشاطات ذات الصلة.

تضم النشاطات الناجحة على وسائل التواصل الاجتماعي متابعة خبير، أو إدارة نقاش، أو مشاركة خبر أو موضوع. يعدُّ التقدير العلني طريقة لمكافأة للمتعلمين عبر مواقع التواصل الاجتماعي، برغم أنه ليس نشاطًا تعليميًّا بذاته. يستطيع المتعلمون أيضًا ابتكار صفحات محتوى، وجماعات على مواقع التواصل الاجتماعي، ما سيمنح إحساسًا بالملكية والموثوقية لا مثيل له في نشاطات منظّمة بإشراف المعلمين أنفسهم. يكون التواصل الاجتماعي محدودًا بإبداع وخيال مستخدميه فقط.

أسئلة للنقاش

1. مجموعة من طلاب المدرسة الثانوية يدرسون الفن الحديث، وقد جرى التخطيط لرحلة ميدانية إلى متحف الفنون الحديثة المحلي هذا الشهر. ما نوع إستراتيجيات التواصل الاجتماعي التي يمكن للمعلم تطبيقها لمساعدة المتعلمين في الحصول على تفاعل أكثر تكاملًا؟ لماذا تعد هذه الإستراتيجيات هي الأحسن لهذه المجموعة والبيئة التعليمية؟

2. ترغب سلسلة مطاعم كبيرة للوجبات السريعة بمساعدة متدربيها الجدد من مواقع مختلفة في البلدة على معرفة بعضهم بعضًا، وإشاعة بعض التنافس بينهم أيضًا. ما هي بعض ميزات وإستراتيجيات التواصل الاجتماعي، التي يمكن أن يستخدمها المدرب، لتحقيق هذا الهدف؟ اشرح خطوة بخطوة نشاطًا يمكن للمدرب القيام به.

3. تحاول منظمة غير ربحية تؤمن الطعام والكساء للمشردين ضم مزيد من المتطوعين إلى صفوفها، ليتم تدريبهم من أجل الخدمة في مراكز توزيعها. كيف يمكن للمنظمة استخدام وسائل التواصل الاجتماعي لتثقيف الجمهور بشأن احتياجاتها، وكسب مزيد من الدعم؟ اعرض أسباب اختيار مواقع التواصل الاجتماعي والنشاطات التي ينبغي تنظيمها.

تدريبات

تصميم نظام تعليمي يستخدم وسائل التواصل الاجتماعي

إرشادات: أكمل ورقة العمل الآتية لإعداد جلسة تعليمية، تستخدم واحدة على الأقل من وسائل التواصل الاجتماعي، التي جرى وصفها في هذا الفصل.

عنوان الجلسة: .... التاريخ: ....

المشرف:.................................. المشاركون: ....

المخطط

1. اكتب هدفك (أهدافك): سيكون بمقدور المشاركين في نهاية الجلسة:

....

....

....

....

....

2. اختر مجال (مجالات) التعلّم (عاطفي، معرفي، نفسي، حركي):

....

....

....

....

....

3. دوّن قائمة بالوسائل و/أو النظريات التعليمية المطبّقة:

....

....

....

....

....

....

....

4. اكتب مستوى تصنيف الأهداف، (راجع ما ورد في الفصل 1):

....

....

....

....

....

....

....

5. دوّن قائمة بالمواد والموارد والأدوات التعليمية، وفيها وسائل التواصل الاجتماعي:

....

....

....

....

....

....

الاستهلال

6. اكتب بيانًا (أو موجزًا) افتتاحيًّا:

....

....

....

....

....

التمهيد والتعليمات

7. اكتب موجزًا لجلستك، وفيها أي سقالات ونشاطات تعليمية (مستقلة أو جماعية):

الموضوع 1: ....

موضوع فرعي: ....

موضوع ثانوي: ....

نشاط: ....

الموضوع 2: ....

موضوع فرعي: ....

نشاط: ....

(الانتقال): ....

الموضوع 3: ....

موضوع فرعي: ....

موضوع ثانوي: ....

نشاط: ....

(الانتقال): ....

8. دوّن قائمة بأساليب لفت انتباه المشاركين وتحفيزهم:

....

....

....

....

....

الخاتمة والتقويم

9. اكتب خلاصة أو بيانًا ختاميًّا عن تجربة التعلّم:

....

....

....

....

....

10. دوّن قائمة بأساليب التقويم:

....

....

....

....

....

11. دوّن قائمة بأي توثيق أو متابعة ينبغي القيام بها:

مراجع

- ت. داونز (1 تشرين الثاني 2016م). التواصل الاجتماعي كما ينبغي لأطباء الأسنان: 4 أشياء يمكنك فعلها هذا الأسبوع (Social Media for dentists done right: 4 things you can do this week). تصفّح 15 آذار 2018م من

https://titanwebagency.com/blog/dentistry-social-media/

- Edmodo.com (2017م). جهّز ملفك كمعلم (معلم) ((Set up your teacher profile (Teacher)). تصفح 15 آذار 2018م من

https://support.edmodo.com/he/en-us/articles/205009164-Set-Up-Your-Teacher-Profile-Teacher.

الفصل الرابع
أدوات التعاون والتعلّم

الاهداف

سيكون بمقدورك في نهاية هذا الفصل:

1. وصف وتحليل أمثلة عن أدوات التعاون (الجمعية الدولية للتكنولوجيا في مجال التعليم 1).

2. التفريق بين ميزات أدوات تعاون مختلفة والتفاعلات والفوائد التي تتيحها للمستخدمين، (الجمعية الدولية للتكنولوجيا في مجال التعليم 1).

3. تعرّف وتقويم إستراتيجيات لتعزيز أدوات التعاون وميزاتها، لتسهيل التعلّم ودعم المتعلمين، (الجمعية الدولية للتكنولوجيا في مجال التعليم 4، 5).

4. وضع نظرية وإستراتيجيات تعلّم اجتماعي لاستخدام أدوات تعاون من أجل تطوير تجارب تعلم متكاملة الأركان، (الجمعية الدولية للتكنولوجيا في مجال التعليم 4، 5، 6).

ما هي أداة التعاون ؟

كان التعاون يحدث حضوريًّا دائمًا تقريبًا قبل أن يربط الإنترنت العالم. اعتاد الناس مشاركة كلمات، أفكار، رسومات، إشارات، أدوات، ملفات وكتابات في غرف المؤتمرات، أو الصفوف، أو قاعات الدراسة، أو المكتبات، أو المكاتب المنزلية.

يُعرّف التعاون غالبًا بأنه تواصل بين شخصين أو أكثر، للوصول إلى غاية محدّدة. هناك أدوات كثيرة تدعم التعاون، وتضم أدوات التعاون الأساسية مكالمة هاتفية جماعية، تسمح للأفراد بمناقشة فكرة ما، أو سبورة بيضاء، يستطيع الأشخاص كتابة أفكارهم عليها، بحيث يمكن للجميع رؤيتها، أو حتى مجلد ملفات مشتركة على شبكة داخلية، تتيح للموظفين مشاركة تلك الملفات بعضهم مع بعض. تعد أشياء أخرى مثل قصاصات الملحوظات اللاصقة، والألواح الورقية القلابة، والعروض التوضيحية، أدوات إضافية، تكون مفيدة غالبًا للتعاون.

على الرغم من إمكانية زيارة شخص بعينه أو الاتصال به، أو إرسال وثيقة عبر البريد العادي من أجل التعاون، إلا أن هناك قيودًا عدّة على تلك الأشكال غير الرقمية أو الافتراضية من التعاون.

يمكن أن يصبح الوقت اللازم لتحقيق الغاية المرجوة، والارتباك الذي قد ينتج عند وجود أكثر من شخصين يتعاونان على إنجاز مهمة واحدة، صعبًا جدًّا.

على سبيل المثال، تكون مشاركة أربعة أشخاص في اجتماع عبر الهاتف لمحاولة تعلم طريقة إنجاز مهمة باستخدام تطبيق برمجي جديد صعبة لأسباب عديدة:

1. لا توجد طريقة لمشاركة معلومات بصرية من دون وصفها شفهيًّا بالتفصيل في أثناء استخدام الهاتف فقط. سيتطلب هذا وقتًا أطول كثيرًا من مشاركة المعلومة البصرية حضوريًّا، مثل الجلوس بجانب شخص آخر أمام حاسوب.

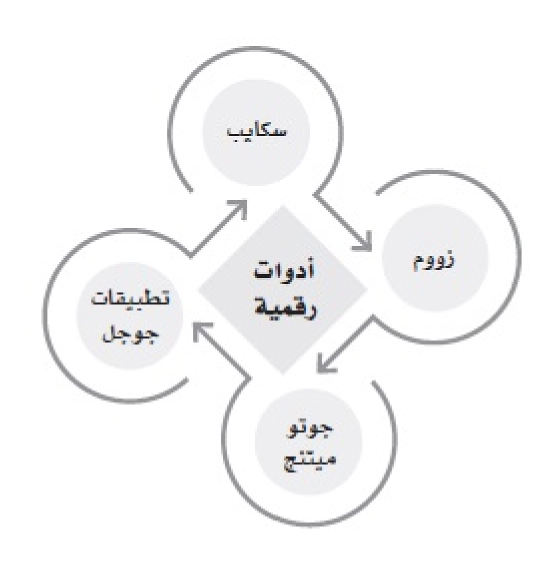
2. سيكون صعبًا تمييز المتكلم حين يشارك أربعة أشخاص في اجتماع عبر الهاتف، خاصة إذا لم يكونوا يعرفون أصوات بعضهم بعضًا.

3. تغيب كثير من الإشارات غير الشفهية المستخدمة في أحاديث جماعية لمساعدة الناس على معرفة متى يبدؤون الكلام (أو الاستماع) ومتى يتوقفون.

تسهّل أدوات الاتصال الرقمية الحالية التعاون بين أشخاص متعددين عبر الإنترنت، أو خط هاتفي، أو شبكة حاسوبية داخلية. فيما يخص أي شيء رقمي، تقدم هذه الأدوات بديلًا ملائمًا للاجتماع حضوريًّا بالنسبة إلى أشخاص يعيشون في مناطق جغرافية مختلفة، أو لا يستطيعون اللقاء في الوقت والمكان عينه لسبب ما. ستكون أدوات التعاون التي يتم نقاشها من الآن فآتيًا هي الرقمية فقط.

أمثلة عن تعاون في مجال التعلّم

تتوافر مجموعة كبيرة من أدوات التعاون الافتراضية على شكل تطبيقات سحابية وإلكترونية، أو للتحميل على حاسوب شخصي أو هاتف محمول، (انظر الشكل 4-1). جرى تصميم بعض الأدوات ليستخدمها عامة الجمهور كما يريدون، في حين صُمّمت أخرى خصيصًا لمستخدمين مهنيين أو موظفين في أماكن العمل. يمكن استخدام كثير من أدوات التعاون مجانًا، مع خيارات لشراء ميزات وخدمات إضافية، وكل ما يتطلبّه الأمر هو وجود اتصال بالإنترنت.



(الشكل 4-1): أمثلة عن أدوات تعاون رقمية.

سكايب (Skype) تطبيق يستخدم تكنولوجيا نقل الصوت عبر بروتوكول الإنترنت (VOIP) ما يسمح للأفراد بإجراء مكالمات فيديو وصوتية عبر الشابكة بين أجهزة مثل الهواتف والحواسيب المحمولة. يسمح سكايب أيضًا بإجراء مكالمات مع خطوط هاتف عادية، ويتيح للمستخدمين ميزة الدردشة النصية، ويقدم مساحة لتبادل الملفات والوثائق. على سبيل المثال، بعد تكليفهم بمشروع جماعي، يتكلم المتعلمون بعضهم مع بعض عبر سكايب في عطلة نهاية الأسبوع؛ لمناقشة تولّي تنفيذ مسؤوليات محدّدة من ذلك المشروع.

- الإيجابيات: سكايب معروف عالميًّا، ويتمتع بواجهة عرض بسيطة. لا يضطر المستخدمون إلى مشاركة عناوين بريدهم الإلكتروني أو أرقام هواتفهم، مع مستخدمين آخرين للتواصل معهم. يستطيع مستخدمو سكايب التحدث مع مستخدمين آخرين لهذا التطبيق مجانًا.

- السلبيات: يدفع المستخدمون الذين يتصلون من سكايب بأرقام خطوط أرضية أو هواتف محمولة رسمًا. يبلغ الحد الأقصى لعدد المستخدمين على سكايب 25 جهة، ويكون أقل أحيانًا في مكالمات الفيديو.

تقدم جوجل مجموعة من التطبيقات، التي تمنح المستخدمين خيارات، عدّة للتعاون عبر الإنترنت. يستطيع المستخدمون مشاركة ملفات ومجلدات وتحرير وثائق وجداول بيانات، وعروض توضيحية في الوقت الحقيقي [المترجم: الآني]. عندما يقومون بالتحرير، يمكنهم أيضًا استخدام أدوات الدردشة النصية أو مكالمات الفيديو ضمن الحزمة، للحديث بعضهم مع بعض، وتحديد مواعيد مرتبطة بتقويم جوجل أو تطبيقات بريد إلكتروني مختلفة. قد تستخدم مؤسسة محلية مشاركة في إعداد عرض توضيحي قادم تطبيقات تعاون، مثل جوجل سلايدز (Slides Google)، لإنشاء شرائح العرض

كلها، وجوجل هانج آوتس (Hangouts Google)، لرؤية المتعاونين والتكلم بعضهم مع بعض، (انظر الشكل 4-2)، وجوجل كاليندر (Calendar Google)، لتحديد مواعيد اجتماع مستقبلية.

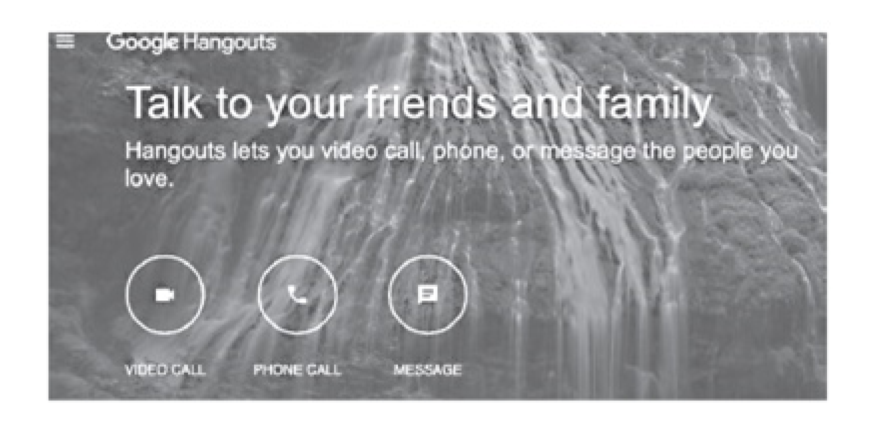
● الإيجابيات: تتمتع جوجل بقدرة تعاون موثقة في الوقت الحقيقي. ما يميز تطبيقات جوجل عن كثير من أدوات التعاون الأخرى بالنسبة إلى مستخدم لديه حساب جوجل، هو قابلية التشغيل البيني لتلك التطبيقات. لا يضطر المستخدمون إلى دخول حسابات أخرى، لاستخدام التطبيقات التي يحتاجونها.

● تجمع جوجل بيانات عن كل التفاعلات في تطبيقاتها. إذا كان المستخدمون يستعملون منتجات جوجل فقط لكل احتياجاتهم، قد تثير خصوصية وأمان البيانات المخزنة في تطبيقات جوجل القلق. كانت جوجل بطيئة أيضًا في زيادة ميزات وقدرات تطبيقاتها، لهذا يعدُّ تطوّرها وتكاملها مماثلًا لبعض منافسيها.

في قطاع المهن وأماكن العمل، تستخدم شركات كثيرة أدوات تعاون مثل جو تو ميتنج (GoToMeeting) وزووم (Zoom). بخلاف تطبيقي سكايب وجوجل، جرى تصميم هذه الأدوات خصيصًا لاستضافة اجتماعات أعمال افتراضية، تضم عددًا من الحضور. على نحو مشابه لتطبيقي سكايب وجوجل، تسمح تلك الأدوات بإجراء مكالمات صوتية، ومشاركة مصورة الشابكة أو الشاشة، والدردشة النصية، ومشاركة الملفات. تتمتع أيضًا بميزات تدعم إنجاز مهمات شائعة في أماكن العمل، مثل تقديم عروض توضيحية، وإنشاء مجموعات فرعية، وإجراء استطلاعات للرأي، والتصويت. ستستفيد فرق افتراضية في مواقع مختلفة، التي ينبغي أن تجتمع لإنجاز أعمال جماعية صغيرة أو كبيرة، من هذا النوع من أدوات التعاون.

● الإيجابيات: تتمتع هذه الأدوات بمجموعة واسعة من الميزات التي تدعم أي نوع تقريبًا من مهمات التواصل المرتبطة بالعمل. يكون لدى المستخدمين خيارات عديدة بشأن طريقة رؤيتهم، أو رؤية جمهورهم، وتفاعلهم مع واجهة تطبيق الأداة.

● السلبيات: سيحتاج المستخدمون إلى تدريب على طريقة الاستفادة من بعض الميزات الأكثر تقدمًا لتلك الأدوات. قد يكون هناك أفراد لا يستخدمون تلك الوسيلة بانتظام ويعدّونها صعبة عليهم، ما يجعلهم يصابون بالإحباط. يمكن أن يشعر البعض أن الميزات الإضافية تشتّت الانتباه أو معقدة.

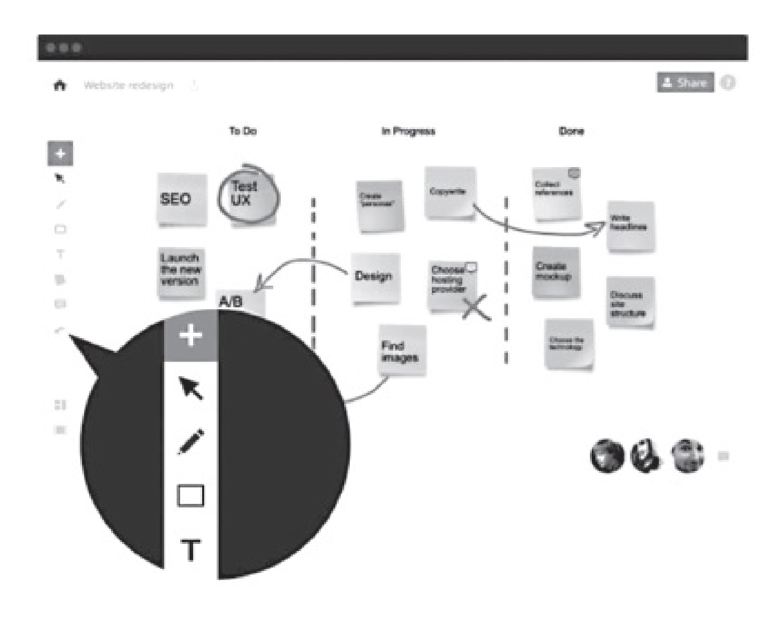


(الشكل 4-2): واجهة عرض جوجل هانج آوتس.

عند الأخذ بالحسبان مقاربةً تشدّد على الناحية البصرية من التعاون، تبرز ريلتايم بورد (RealtimeBoard) على أنها أداة تسمح للمستخدمين بالتركيز على تطوير أدوات بصرية، مثل خرائط المفاهيم، والعروض التوضيحية، والمجسّمات. تمنح ميزات مثل ملحوظات لاصقة افتراضية، وأدوات رسم يدوية متعددة الألوان المستخدمين تجربة مشابهة لاستخدام سبورة حقيقية، (انظر الشكل 4.3). تقدم الأداة أيضًا ميزة العرض التوضيحي، ومشاركة الشاشة، والتحرير في الوقت الحقيقي. يستطيع طلاب يدرسون الهندسة في المدرسة الثانوية مشاركة أفكارهم؛ لتصميم مبنى من دون أن يضطروا إلى تغيير مواقعهم أو الالتقاء شخصيًّا.

- الإيجابيات: تعدُّ ميزات التحرير البصري مفيدة جدًّا لمستخدمين يعملون على إنجاز مهمات بصرية، أو تتطلّب مساحة كبيرة لمشاركة الرسومات، أو المخططات، أو خرائط المفاهيم. قد تكون الواجهة ممتعة ومثيرة للاهتمام، بسبب وجود أدوات إضافية، يمكن استكشافها خارج نطاق أدوات التعاون الأساسية.

- السلبيات: مثل بعض أدوات التعاون المتطورة الخاصة بالاجتماعات، قد يحتاج المستخدمون إلى تدريب على طريقة الاستفادة من بعض الميزات، الأكثر تقدمًا لتلك الأدوات المتخصصة من الناحية البصرية. قد يكون هناك أفراد لا يستخدمون تلك الوسيلة بانتظام، ويعدّونها صعبة عليهم، ما يجعلهم يصابون بالإحباط. يمكن أن يشعر البعض أن الميزات الإضافية تشتّت الانتباه، أو معقدة، أو غير ضرورية.



(الشكل 4-3): ميزة السبورة على ريلتايم بورد.

ويكيبيديا (Wikipedia) مثال عن نوع آخر من أدوات التعاون، التي تسمح للمتعاونين بإضافة وتحرير نص، وصور، وفيديو على مجموعة من صفحات الشابكة بالدخول ببساطة إلى موقعها الإلكتروني. هذا النوع من الأدوات معروف بأنه ويكي (Wiki). في الواقع، تعد ويكي ببساطة قاعدة بيانات مواقع إنترنت يدخلها المستخدمون افتراضيًّا. بناءً على مستوى الأذونات، يستطيع المستخدم إجراء مجموعة محدودة من التغييرات بأدوات تحرير نصوص بسيطة، ورؤية التغييرات التي قد أدخلها مستخدمون آخرون أيضًا. يطلب أساتذة جامعات من طلابهم المساهمة بمعلومات وأبحاث في مواقع الويكي العامة بشأن موضوعات محددة، لنشر المعرفة بين الناس خارج نطاق كلياتهم.

- الإيجابيات: تعد المساهمة في ويكي عامة مهمة نشر موثقة. سيكون المحتوى الذي يضيفه مستخدم أو مجموعة مستخدمين مرئيًّا للعالم بأسره. يمكن أن يشجع ذلك المتعلمين، ويساعدهم في تعرف طرق بناء المعرفة وتركيبها اجتماعيًّا.

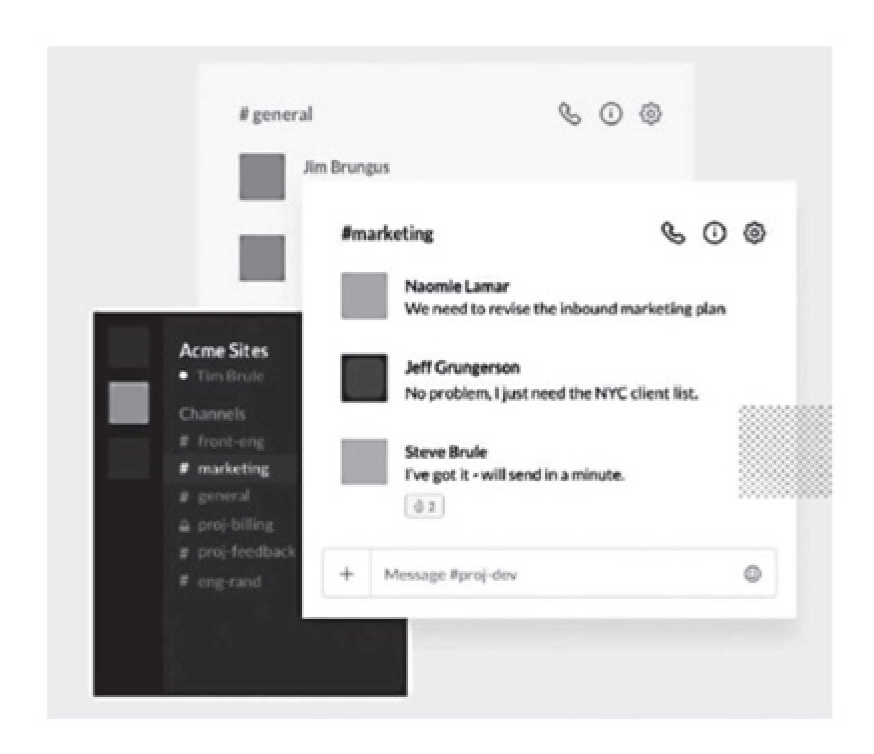
- السلبيات: قد تكون واجهة عرض الويكي وطريقة تصفحها بسيطة جدًّا، ما يؤدي إلى فقدان الاهتمام بها من قبل المستخدمين والمشاهدين. نظرًا إلى كون العديد من مواقع الويكي عامة، ينبغي على المستخدمين توخي الحذر حين يضيفون أو يشاركون معلومات عليها، حتى لا ينتهكوا سياسات مؤسساتهم. يجب عليهم أيضًا مراقبة محتواهم؛ لأن آخرين يمكن أن يعدّلوه من دون إذنهم.

سلاك (Slack) مثال عن تطبيق يمكن للمتعاونين استخدامه لإرسال رسائل جماعية وثنائية، وإجراء اتصالات صوتية، ومشاركة ملفات بعضهم مع بعض. واجهة العرض مشابهة لغرفة دردشة افتراضية، مع أقسام مختلفة للحديث مرتبة عبر الصفحة بطريقة عمودية. هناك أيضًا خيارات

لإنشاء قنوات مختلفة يستطيع المستخدمون الاشتراك فيها أو تلقي دعوة للانضمام لها إذا برزت حاجة إلى نقاشات بشأن موضوعات مختلفة (انظر الشكل 4-4). إنها طريقة بسيطة للتواصل، وتوثيق وإدارة المعرفة عبر مؤسسة ما. يجري استخدام سلاك من قبل موظفين، ومحبي ألعاب، وطلاب، وأي نوع تقريبًا من الفرق الافتراضية للحفاظ على تواصلهم ومشاركة المعلومات بينهم.

- الإيجابيات: واجهة العرض ممتعة ومثيرة للاهتمام. يتمتع التطبيق بميزات اجتماعية عديدة، مثل القنوات والتراسل المباشر. الميزات بسيطة، ويمكن تعلم استخدامها بسهولة.

- السلبيات: سيكون على المستخدمين تسجيل الدخول إلى أداة تعاون أخرى لإدارة المشروعات وتطوير وثائق وأدوات
مختلفة معًا.



(الشكل 4-4): قنوات ورسائل جماعية في سلاك.

بالنسبة إلى أولئك الذين يرغبون بإدارة مشروعات والتواصل بشأنها بطريقة تعاونية، يبرز تريلو (Trello) بوصفه تطبيقًا يزداد شعبية. يحظى المستخدمون بلوح مشروع، الذي يقدم عرضًا بصريًا للمعلومات الخاصة بالمشروعات، والمراحل التي وصلت إليها، والمستخدمين الذين يعملون عليها. يجري استخدام تعليقات، وشروح، وقوائم تدقيق لإبقاء كل المستخدمين على اطلاع، وتمكينهم من إجراء نقاش عما تم إنجازه بشأن موضوعات محددة في أي مشروع بعينه. تجعل ميزة سحب وإفلات، إضافة إلى قوائم منسدلة واضحة وخيارات أزرار بسيطة، هذا النوع من البرمجيات مفيد

جدًّا للمتعلمين بصريًّا وأولئك الذين لا يملكون متسعًا من الوقت لتعلم برامج إدارة مشروعات أكثر تعقيدًا.

- الإيجابيات: تعدّ هذه الأداة مفيدة على نحو خاص لبيئات المهن والأعمال، وتسمح بالتواصل بشأن إنجاز مهمات متعددة في مكان واحد، ما يتيح لكل المستخدمين إنجاز أعمالهم.

- السلبيات: قد تتطلب هذه الأداة تدريبًا على ميزات أكثر تقدمًا. ينبغي على المستخدمين الاستعانة بأداة تعاون أخرى، من أجل ميزات تواصل أكثر تقدمًا، وتطوير وثائق ومنتجات أخرى معًا.

أخيرًا، تقوم المؤسسات أو الشركات غالبًا بإنشاء شبكات داخلية تضم برامج تعاون خاصة بها، مثل مايكروسوفت شيربوينت (Microsoft Sharepoint). يسمح هذا النوع من البرمجيات للموظفين وأعضاء آخرين في مؤسسة محددة بمشاركة وتحرير ومتابعة ملفات ومحتوى. هذه عملية مهمة لإدارة المعرفة في الشركات، وهي واحدة من أكثر أدوات التعاون أمانًا، لأنها تعمل ضمن الشركة فقط، ولا تراها أو تخترقها جهات خارجية، إذا كان لدى الشركة جدار ناري. تستطيع المؤسسات إنشاء مجلدات ومواقع إلكترونية لكل قسم فيها، ما يمكّنها من مشاركة المعلومات بعضها مع بعض بسرعة.

- الإيجابيات: يتمتع المستخدمون بحرية كبيرة في طريقة إدارة ومشاركة ملفاتهم وبيانات أخرى باستخدام هذه الأداة. توجد أدوار، ومستويات أذونات، وإعدادات أخرى كثيرة تسمح للمؤسسات بتخصيص الأداة لتلائم احتياجات التعاون والمشاركة لديها.

- السلبيات: قد تكون تلك الأدوات مُكلفة. يتطلب إنشاء نظام فاعل وناجح كثيرًا من الميزات المتقدمة وبعض الخبرة. سيحتاج المستخدمون الجدد إلى تدريبٍ لاستعمال الأداة بفاعلية. قد تختلف حالات الاستخدام عبر أقسام المؤسسة، لذا قد تبرز حاجة إلى أنواع مختلفة من التدريب على طريقة استعمال الأداة.

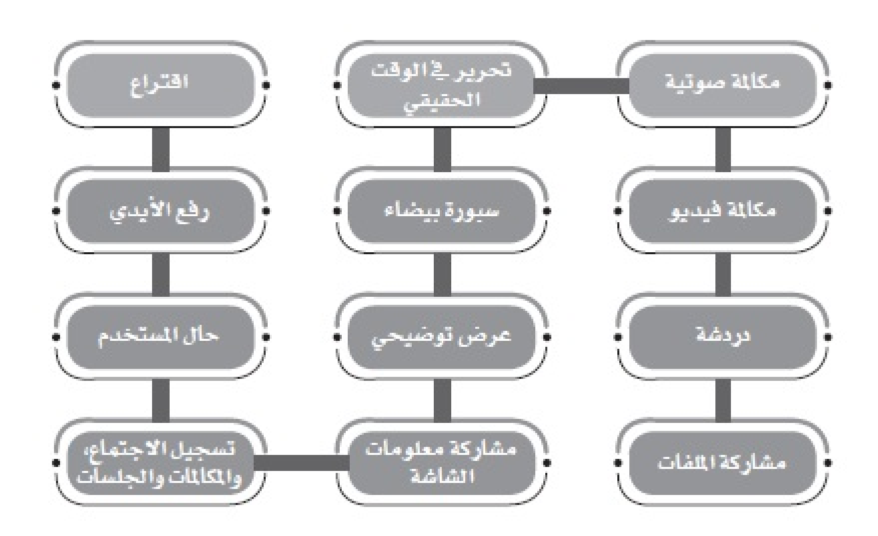
جرى تصميم كثير من هذه الأدوات في بادئ الأمر لاستخدامها في أماكن العمل، أو من قبل عموم مستخدمي الحواسيب، أو الهواتف المحمولة الراشدين. على كل حال، اكتشف عدد كبير من مشرفي التعليم والمعلمين إمكانات استخدامها في مجال التدريب، والتعلّم، وأغراض التنمية؛ أي أنهم قد استفادوا من ميزات أدوات التعاون في التواصل، والمشاركة، وإدارة المعلومات، التي تدعم العملية التعليمية، وتساعد في الوقت عينه المتعلمين على أن يكونوا منتجين معًا، ويدعم بعضهم بعضًا.

ميزات أدوات التعاون

تعد مجموعة الميزات التي تقدمها أدوات التعاون في مجال التواصل، ومشاركة المعلومات، والعمل المشترك واسعة النطاق. على الرغم من أن معظمها تشترك في الخصائص عينها، إلا أن أدوات

معينة قد تعرض ميزات محددة أكثر تقدمًا من أخرى. ستساعد معرفة ميزات كل أداة وطرق تنظيمها وعرضها في اتخاذ قرار بشأن أفضل أداة ملائمة للجمهور، والسياق المراد عرضه، (انظر الشكل 4-5).

تسمح أدوات التعاون الرقمي حاليًا بالاتصال على نحو متزامن أو غير متزامن. يكون الاتصال المتزامن بين شخصين أو أكثر في الوقت الحقيقي، كما يحدث عبر مكالمة هاتفية أو فيديو، في حين أن غير المتزامن هو اتصال بين شخصين أو أكثر في أوقات مختلفة، كما يحدث عبر تبادل رسائل بريد إلكتروني. لكل نوع منهما فوائده. على سبيل المثال، قد يكون الاتصال المتزامن أفضل من غير المتزامن؛ لنقاش أفكار عديدة بسرعة؛ لأن الأفراد لا ينتظرون بعضهم بعضًا للقراءة والرد.



(الشكل 4-5): أمثلة عن ميزات أدوات التعاون الرقمية.

القدرات التي تقدمها أداة التعاون للمستخدمين مهمة، كما هي حال خياري التزامن أو عدمه. كان مكان العمل البيئة الأصلية لكثير من أدوات التعاون الرقمية، لذا تمتع عدد منها بميزات كانت موجودة ماديًا أو مجازيًا في مقر العمل. إليك بعض الميزات الرئيسة لأدوات التعاون الرقمية، التي تتيح تعاونًا فعالًا وكفؤًا.

- **المكالمة الصوتية:** بوجود لواقط ومكبّرات صوت أجهزتهم، يستطيع المتعاونون التكلم بعضهم مع بعض في الوقت الحقيقي عبر الإنترنت. تقدم بعض الأدوات أيضًا خيار استخدام رقم محادثة جماعية، تسمح للمستخدمين الذين لا تتوافر لديهم خدمة الإنترنت بالمشاركة في المكالمة الافتراضية.

- **مكالمة الفيديو:** إضافة إلى إمكانية السمع، يستطيع المتعاونون رؤية بعضهم بعضًا، باستخدام آلات التصوير المدمجة في أجهزتهم. تكون هذه الميزة اختيارية غالبًا؛ لأن الفيديو قد يواجه مشكلات ارتباطية، إذا لم يكن الاتصال بالإنترنت قويًا. الافتراضي إذًا هو الصوت فقط.

- **الدردشة:** يستطيع المتعاونون كتابة رسائل بعضهم إلى بعض في غرفة دردشة. هناك غالبًا خيار بين غرف دردشة مجموعات كبيرة، حيث يستطيع كل المستخدمين رؤية رسائل بعضهم بعضًا، وغرف دردشة خاصة بين متعاونين محددين. تتمتع غرف الدردشة عادة بميزات تتيح للمستخدمين إرسال روابط مباشرة، إضافة إلى صور ورموز تعبيرية.

- **مشاركة الملفات:** بدلًا من إرسال ملف عبر البريد الإلكتروني، يستطيع المتعاونون الضغط على زر مشاركة على رابط الملف ضمن التطبيق، وإرفاقه برسالة دردشة، أو وضعه في صندوق إيداع افتراضي مركزي؛ ليراه الآخرون، أو يقومون بتحميله.

- **التحرير في الوقت الحقيقي:** عند إنشاء وثيقة، أو جدول، أو عرض توضيحي، أو أي نوع آخر من الملفات الرقمية، يستطيع كل المتعاونين رؤية وتحرير الملف في الوقت عينه. ستكون أي تعديلات مرئية لكل المستخدمين.

- **السبورة البيضاء:** يستطيع المتعاونون رسم صور، وكتابة كلمات، وإنشاء مخططات، كما قد يفعلون على سبورة بيضاء حقيقية. تتيح هذه الميزة للمستخدم أيضًا الرسم أو الكتابة يدويًّا أو استخدام قوالب، وأشكال، وأشياء افتراضية أخرى معدّة سابقًا.

- **العرض التوضيحي:** يستطيع المستخدم تخصيص شاشة التطبيق، بحيث يتم تكبير محتويات شرائح العرض، أو أي أدوات أخرى، لتشغل معظم مساحة الشاشة، ما يمكّن الآخرين من رؤيتها بسهولة. تكون ميزات التطبيق الأخرى متوافرة، على الرغم من عدم ظهورها بنحو بارز على الشاشة.

- **مشاركة الشاشة:** عندما يكون لدى متعاون شيء على شاشته، ويرغب بمشاركته مع متعاون آخر، يمكنه تفعيل ميزة مشاركة الشاشة، ليتيح لمتعاونين آخرين رؤيته. يمكن إيقاف مشاركة الشاشة عند الحاجة والعودة إلى الشاشة الرئيسة.

- **التصويت:** يستطيع المتعاون إنشاء تصويت افتراضي للحصول على رأي المجموعة أو اتخاذ قرارات معينة.

- **رفع الأيدي:** يجري استخدامها غالبًا في ميزة العروض التوضيحية، إذ يكون بمقدور المتعاون الضغط على زر يمثل إشارة افتراضية على الشاشة، ليتيح لمقدم العرض أو متعاونين آخرين معرفة أن لديه سؤالًا.

- **حال المستخدم:** يستطيع المتعاون التواصل مع آخرين لإبلاغهم أنه موجود، أو مشغول، أو لن يستطيع المشاركة مؤقتًا في الاجتماع أو جلسة التعاون بالضغط على زر. هناك أيقونة مؤشر على

الشاشة، موجودة عادة بجانب اسم المستخدم، وهي تتيح للآخرين معرفة هذه الحال من دون مقاطعة، أو طلب توضيح نصي إضافي أو إجراء اتصال صوتي.

- **تسجيل الاجتماع:** تتمتع كثير من الأدوات التعاونية بخيار تسجيل المحتوى السمعي والبصري لجلسة أو اجتماع لأفرادٍ لا يستطيعون حضورها أو يرغبون بمراجعة شيء من الاجتماع في وقت لاحق.

- **اتصالات، واجتماعات، وجلسات، وغرف:** على نحو مشابه لتجربة التعاون المادية، يجري تنظيم التعاون باستخدام أداة افتراضية بين مستخدمين عبر دعوات أو (طلب الانضمام) إلى مكالمات افتراضية، واجتماعات أو جلسات افتراضية، و/أو قاعات اجتماع افتراضية. تتم دعوة المستخدم للمشاركة في تجربة تعاونية في واحدةٍ على الأقل من تلك المنصات أو المنتديات. تقدم بعض الأدوات أيضًا غرفًا جانبية جماعية ضمن مكالمات أو اجتماعات أكبر حجمًا، أو غرف مجموعات كبيرة.

تعزيز أدوات التعاون في مجال التعلّم

يمكن أن يستفيد أي مشروع أو مهمة تقريبًا من مجموعة واسعة من الميزات، التي تقدمها أدوات التعاون اليوم. عندما يتعلق الأمر بعمليات التعلّم، خاصة تلك المرتبطة بالتعلّم التشاركي والاجتماعي، تكون الاحتمالات كبيرة أيضًا.

حتى إذا كان المتعلمون في الموقع عينه، ولا يحتاجون إلى التواصل افتراضيًا، يمكن أن تساعد أدوات التعاون الافتراضي المتعلمين في تنظيم عملهم، وجعله أكثر فاعلية وكفاءة. قد تفيد بعض الأدوات أيضًا المتعلمين في التفكير بطريقة إبداعية، حين يتعلق الأمر بإدارة مشروعات، أو صناعة أدوات، أو حتى العمل بطريقة تعاونية، (انظر الشكل 4-6).

إليك بعض الأمثلة عن نشاطات وإستراتيجيات تعلّم يمكن أن تسهل عملية التعلم الاجتماعي وتدعم التعاون، بغض النظر عن وجود المتعلمين في الموقع عينه أو لا.

العصف الذهني

يستطيع متعلّمون جرى تكليفهم بمهمة جديدة، ولا يعرفون تمامًا كيفية تنفيذها الاستفادة من ميزات، مثل مشاركة الملفات، السبورة البيضاء، الدردشة النصية، المكالمة الصوتية، ومشاركة الشاشة للتواصل مع أفراد آخرين بشأن أفكارهم. سيكون سهلًا على مستخدمين عدة إنشاء لوح أفكار أو خريطة مفاهيم باستخدام عدد من تلك الأدوات. إذا كانت إحدى الأدوات تقدم ميزات الدردشة الصوتية أو النصية أو الفيديو فقط، يمكن استخدام أداة أخرى تقدم ميزات بصرية، مثل سبورة بيضاء افتراضية، في الوقت عينه أيضًا.



(الشكل 4-6): أمثلة عن نشاطات تعلّم عبر التواصل الاجتماعي.

تفويض المسؤوليات وتخطيط المشروعات

يجري غالبًا تكليف مجموعات أو فرق المتعلمين بمهمة معينة، ولكن ينبغي عليهم تحديد أدوارهم ومسؤولياتهم بدقة، لتنفيذها على أكمل وجه. تقدم أدوات التعاون مساحة ملائمة لحدوث هذا النقاش.

يستطيع المتعلمون مشاركة فهمهم للمهمات الفرعية في المشروع والمسؤوليات المترتبة على ذلك لضمان اتفاقهم جميعًا على العمل. بعد ذلك، يمكنهم استخدام وثيقة جدول أو سبورة بيضاء مشتركة في أثناء إجراء مكالمة صوتية متزامنة، لتخطيط مشروعهم. يمكنهم أيضًا استخدام أداة إدارة مشروع تساعدهم في التعاون، لتنظيم تلك الجوانب من العمل بطريقة بصرية واضحة.

الصياغة والتحرير

إذا احتاج المتعلمون إلى إنشاء وتعديل و/أو تحديث ملف معالجة نصوص، أو جداول، أو شرائح عرض، أو أي نوع آخر من الأدوات الرقمية، يمكنهم استخدام ميزة مشاركة الملفات، وميزة التحرير في الوقت الحقيقي المتوافرة في بعض البرمجيات التعاونية. يستطيع المتعلمون أيضًا استخدام ميزات الصوت، ومشاركة الشاشة، والدردشة إذا كانوا يفضلون مناقشة القرارات، التي يتخذونها في الوقت الحقيقي.

ألعاب ومنافسات الفريق

عندما يتعذّر على مجموعات من المتعلمين التواجد في الغرفة نفسها مع أنها مهتمة ببعض المنافسة الودية بينها، يمكنها استخدام أدوات تعاون مثل السبورة البيضاء، وشرائح العرض المشتركة، والمكالمات الجماعية الصوتية فقط، بدلًا من الاجتماع وجهًا لوجه. يمكن أن تتيح الغرف الجانبية، ومشاركة الملفات مع مستخدمين محددين، لبعض المتعلمين بالعمل أيضًا على نحو تعاوني، من دون أن يراهم أو يسمعهم باقي أفراد الفريق.

مراجعة الأنداد

يطلب المعلمون والمديرون غالبًا من المتعلمين مشاركة عملهم بعضهم مع بعض، قبل تقديم مشروع رسميًّا. يستطيع المتعلمون تحديد وقت وتاريخ مناقشة أعمال بعضهم، باستخدام الصوت، أو الفيديو، أو الدردشة، أو ببساطة بالمشاركة والتعليق على الملفات باستخدام ميزات مشاركة الملفات، والتعليق، والتحرير. يكون البرنامج، الذي يضم تسجيلًا أو توثيقًا لهذا التفاعل مفيدًا جدًّا لمراجعته لاحقًا أيضًا.

مشاركة المعلومات والنقاش الجماعي

الاستخدام الأكثر شيوعًا لأدوات التعاون هو مشاركة المعلومات وإجراء نقاشات متابعة جماعية كبيرة لتلك المعلومات. تعدُّ الندوات الإلكترونية، والاجتماعات الافتراضية، والعروض الافتراضية أنماطًا شائعة لمشاركة المعلومات والنقاش الجماعي، وهي تستخدم مزيجًا من ميزات العرض التوضيحي، ومشاركة الملفات، والسبورة البيضاء، وأي نوع من الاتصال الصوتي، أو النصي، أو عبر الفيديو.

وجهات نظر عن أدوات التعاون في مجال التعلّم

حظيت إستراتيجيات تخطيط وتصميم نشاطات تعلّم تعاونية في بيئات واقعية وافتراضية للمتعلمين، وفيها تلك المدعمة بالتكنولوجيا، بتوثيق جيد (جوناسن (Jonassen)، 1999م؛ أودونيل ودانسيرو (O'Donnell & Dansereau) 1992م؛ بالينكسار وهيرنكوهل (Herrenkohl)، 2002م). تشجّع هذه الإستراتيجيات التنظيم المشترك المثمر، والاستدلال، وحل المشكلات (ديلنبورج وتشونيكين (Dillenbourg & Tchounikine)، 2007م؛ بالينكسار وهيرنكوهل، 2002م). أضف إلى ذلك أنه بغض النظر عن عمر المتعلم، سيواجه مشروعات أو تجارب تعاونية في إحدى مراحل حياته، وينبغي عليه الاستعداد لها.

يجادل كثيرون أن هناك فرقًا بين العمل الجماعي والتعاون الحقيقي، (شورمان (Scheuermann)، 2018م). قد يتضمن العمل الجماعي ببساطة تقسيم مشروع كبير إلى سلسلة من المهمات الفردية، التي ينجزها أشخاص في وقت يلائمهم ومكان خاص بهم، ليتم تجميعها فيما بعد مع أعمال فردية أخرى في منتج نهائي. يمكن أن يحدث كل هذا من دون أي تعاون. سيكون ضروريًّا أن يتذكر مشرفو التعليم والمعلمون دائمًا أن إستراتيجيات التعاون الناجح، مثل تلك المذكورة في الجدول 4-1 والموصوفة في النص اللاحق، ينبغي أن تُدمج في المشروع أو تجربة التعلم نفسها.

إحدى إستراتيجيات التعاون الناجح هي جعل المتعلمين يتفقون على خطة تعاون قبل أن يبدؤوا العمل معًا. ستضم هذه الخطة توزيعًا للأدوار والمسؤوليات المطلوبة لإنجاز المشروع. سيقوم المتعلمون بتحديد هذه الأدوار والمسؤوليات بأنفسهم، أو سيحدّدها لهم قائد، أو معلم، أو مشرف.

(الجدول 4-1): إستراتيجيات من أجل تعاون ناجح

خطة التعاون	خطة التواصل
• الأدوار والمسؤوليات	• الطرق والأساليب المفضلة
• المهمات والخطوات	• الإرشادات وجداول العمل
• المواعيد النهائية	• التواتر
• نقاط التدقيق والمراحل الرئيسة	• وقت الاستجابة
• خطة المراجعة والتحديث	• خطة المراجعة والتحديث

ستضم خطة التعاون أيضًا قائمة بعناصر المشروع، أو المهمات، أو الخطوات المطلوبة لكل عنصر أو مسؤولية، ومرحلة رئيسة، ونقاط التدقيق، والمواعيد النهائية. سيضع المتعلمون أيضًا قائمة بأي موارد مثل الملفات، التقارير، الكتب، المواقع الإلكترونية، الخبراء، أو التكنولوجيا التي سيحتاجونها لإنجاز المشروع. سيكون من الأفضل أن يقوم كل المتعاونين بوضع هذه الخطة في البداية، وأن يتبع ذلك عقد جلسة مراجعة وتنقيح في مرحلة ما في أثناء التعاون لمتابعة أي تغييرات محتملة.

سيكون مفيدًا أيضًا وضع خطة للتواصل التعاوني. يشرع كثير من الناس بالعمل في فرق تفترض أن طريقة الاتصال بهم بسيطة، أو يسهل على الآخرين في المجموعة التعامل معها، ثم يكتشفون أن مجموعتهم لا تفي بمتطلبات المواعيد النهائية، فيبدأ الاستياء من أعضاء الفريق، الذين لا يردون على رسائل البريد الإلكتروني، أو يبدو أنهم يماطلون في عملهم. يكون نقاش وتحديد توقعات وقواعد التواصل في بداية المشروع عاملًا مهمًّا للنجاح.

ينبغي أن تضم خطة التواصل كل تفضيلات المتعاونين للاتصال بهم. على سبيل المثال، يفضل بعض الناس التكلم مع بعضهم على نحو متزامن، حين تكون هناك حاجة إلى الوضوح، أو نقاش قرار حاسم فقط. بخلاف هذا، يشعرون أن رسائل الدردشة أو البريد الإلكتروني الجماعية المتزامنة هي الخيار الأحسن، نظرًا إلى وجود سجل للمشاركة والقرارات. سيكون تحديد بعض الإرشادات، مثل تلك الخاصة بوسيلة الاتصال أفضل بداية ممكنة. يستطيع المتعلمون بعد ذلك أن يحددوا جوانب الاتصال، مثل عدد النقاشات، وتوقع أوقات الاستجابة من المتعاونين، وأكثر أدوات التعاون فاعلية للمهمة أو المشروع الذي يعملون عليه.

من ناحية أخرى، لا يعني منح مجموعة من المتعلمين أو الموظفين إمكانية استخدام أدوات التعاون أن ذلك سيحدث تلقائيًّا. ينبغي تصميم تجربة أو نشاط التعلّم، بحيث يكون التعاون ممكنًا. سيكون إنشاء مشروعات مثيرة للاهتمام، ودعمها بمهمات ومراحل رئيسة متعددة، خطوة أولى جيدة. سيدرك المتعلمون بسرعة أن بوسعهم تحقيق الغاية بسرعة وفاعلية أكبر، إذا جرى إنجاز المشروع

على نحو تعاوني؛ لأنه سيكون بمقدورهم توزيع المهمات على المتعاونين، ومشاركة مراحله الرئيسة بعضهم مع بعض.

ينبغي أن تترافق المشروعات أو المهمات التعاونية أيضًا، مع عمل دؤوب لجمع المعلومات، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات. يجب أن يكون واضحًا كذلك أن الابتكار والإبداع في المشروعات التعاونية موضع تقدير، وأنها غالبًا نتاج عدد من الأفراد الذين يعملون معًا، لا شخص واحد فقط. في الحالات التي يحتاج فيها المتعاونون إلى ابتكار منتج نهائي، ينبغي أن يكون هناك مساحة أو وقت محدد بدقة لمشاركة هذا المنتج، وإقراره جهارًا، و/أو المساهمة بوضوح في إنجاز هدف آخر. بخلاف هذا، لن ينظر المتعاونون إلى المشروع أو المهمة بجد، وقد لا يتحمّلون المسؤولية عنه.

سيكون مهمًّا جدًا للمتعلمين فهم قيمة التعاون في أي مشروع تعاوني. ينبغي أن يحددوا توقعاتٍ للتواصل بينهم في أثناء التعاون، ومراجعة أفضل الأساليب من أجل تحقيق التعاون، وقضاء وقت كاف لاستكشاف ميزات أدوات التعاون وجوانبها التقنية.

خلاصة

تقدم أحسن أدوات التعاون الافتراضية أفضل ميزات غرفة الصف، ومكان العمل الواقعي. تصير هذه الأدوات أكثر انتشارًا من أجل التعاون عبر العالم، سواء للتكلم ببساطة مع شخص آخر بشأن أفكار مشتركة أو لعرض مفهوم خاص سيكون مهمًّا لإنجاز مشروع ما. تكمن فائدة أدوات التعاون بعدم اضطرار المتعلمين إلى التواجد في المكان عينه، أو حتى العمل في الوقت نفسه، وأنها تمنحهم الفرصة لاستخدامها على نحو متزامن أو غير متزامن.

تتمتع أدوات التعاون الافتراضي مثل سكايب، وجوجل آبس، وجوتو ميتنج، وشيربوينت بميزات تواصل ومشاركة متشابهة. تقدم جميعها ميزة التراسل النصي أو المكالمة الصوتية، التي تتيح للمستخدمين التواصل بعضهم مع بعض، ومشاركة معلومات رقمية مباشرة، طالما كان لديهم اتصال بالإنترنت. هناك أدوات تعاون كثيرة مجانية، في حين تقدّم ميزات ووظائف أكثر تقدمًا مقابل رسوم إضافية في أغلب الأحيان.

تمنح الميزات الإضافية لتلك الأدوات المجموعات والفرق فرصةً لمشاركة الملفات، وتحرير الوثائق في آنٍ معًا، وإنشاء مجالس لإدارة المشروعات، وتوضيح الأفكار، والتعاون على تطوير منتجات، مثل التقارير والجداول. تضم الوظائف المفيدة الأخرى القدرة على تسجيل أو توثيق المعلومات، التي يتم مشاركتها في أثناء اجتماع أو جلسة مشروع على نحو تلقائي.

يمكن تنظيم كثير من تجارب التعلّم التعاوني ونشاطاته، التي تقام حضوريًّا عادة، على نحو افتراضي حاليًا. باتت مهمات تعلّم مثل العصف الذهني، ومراجعة الأنداد، والصياغة تجري الآن، كما لو أنها تحدث شخصيًّا – إن لم يكن بكفاءة وفاعلية أكبر. يحصل المتعلمون غالبًا على أدوات إضافية يمكن أن تحسّن أو تعزّز التجربة التعاونية.

كما يحدث في أي تجربة تعلّم، سيكون مهمًّا معرفة الغاية وإدراكها، والهدف النهائي للنشاط، لسوء الحظ لا تعلّم هذه الأدوات التعاونية هؤلاء المتعلمين كيف يكونوا متعاونين جيدين. في هذه الحال، إذا كان التعاون هو الغاية، ينبغي أن يساعد المعلمون والمشرفون المتعلمين على تعرّف أفضل أساليب التعاون في أثناء استخدام تلك الأدوات. ستكون إتاحة فرص لنشاطات مثل وضع خطة تعاون أو خطة تواصل، بداية جيدة لمساعدة المتعلمين على الاستفادة القصوى من أدوات التعاون تلك.

يمكن أن تعيق التكنولوجيا أحيانًا عمليةً تعليميةً، أو تدفعها في اتجاه لا يدعم بالضرورة هدف التعلّم الأصلي. سيكون الأمر منوطًا بمشرفي التعلّم لتعزيز الاستفادة من الأدوات، وضمان حدوث التعاون في نهاية المطاف. تكون تلك الأدوات مفيدة للتعاون بمقدار إنتاجية المتعاونين الذين يستخدمونها.

أسئلة للنقاش

1. مجموعة من تلاميذ الصف الثالث يتعلمون عن دورة حياة الفراشة، وسيزورون حديقة فراشات هذا الشهر. ما نوع المشروع التعاوني الذي قد يطبّقه المعلم لمساعدة المتعلمين على إقامة روابط بين ما يتعلمونه في غرفة الصف، وما سيرونه في الحديقة؟ لماذا قد تكون الأدوات والميزات التعاونية هي الحل الأمثل لذلك المشروع التعاوني، مع الأخذ بالحسبان هذه المجموعة الطلابية والبيئة التعليمية؟

2. تريد سلسلة متاجر تجزئة مساعدة متدربيها الجدد في تعلّم أفضل أساليب خدمة الزبائن، مع إطلاق منافسة صغيرة بينهم أيضًا. ما هي بعض ميزات وإستراتيجيات أدوات التعاون التي يمكن للمدرب استخدامها لإنجاز هذا الهدف؟ صف خطوة بخطوة نشاطًا يمكن أن يقوم به المدرب.

3. لدى مديرة منظمة وطنية غير ربحية أهداف سنوية جديدة للتمويل، ترغب بمشاركتها مع مشرفي الفروع عبر الولايات المتحدة. كيف يمكن أن تستخدم أدوات التعاون لتحقيق هذا الهدف، وأن تمنح في الوقت عينه المشرفين فرصًا للتفاعل، واتخاذ قرار بشأن طريقة المضي قدمًا لتحقيق تلك الغايات؟ اشرح أسباب استخدام أدوات ونشاطات تعاونية، سيتم اختيارها لهذا الغرض.

تدريبات

تصميم نظام تعليمي يستخدم أدوات تعاون

إرشادات: أكمل ورقة العمل الآتية لإعداد جلسة تعليمية، تستخدم أداة تعاون واحدة على الأقل جرى وصفها في هذا الفصل.

عنوان الجلسة: .... التاريخ: ....

المشرف: .... المشاركون: ....

المخطط

1. اكتب هدفك (أهدافك): سيكون بمقدور المشاركين في نهاية الجلسة:

....

....

....

....

....

2. اختر مجال (مجالات) التعلّم:

....

....

....

....

....

3. دوّن قائمة بالوسائل و/أو النظريات التعليمية المطبّقة:

....

....

....

....

....

4. اكتب مستوى تصنيف الأهداف:

....

....

....

....

....

5. دوّن قائمة بالمواد والموارد والأدوات التعليمية، وفيها الأدوات التعاونية:

....

....

....

....

....

الاستهلال

6. اكتب بيانًا (أو موجزًا) افتتاحيًّا:

....

....

....

....

....

التمهيد والتعليمات

7. اكتب موجزًا لجلستك، وفيها أي سقالات ونشاطات تعليمية (مستقلة أو جماعية):

الموضوع 1: ....

موضوع فرعي: ....

موضوع ثانوي: ....

نشاط: ....

(الانتقال): ....

الموضوع 2: ....

موضوع فرعي: ....

موضوع ثانوي: ....

نشاط: ....

(الانتقال): ....

الموضوع 3: ....

موضوع فرعي: ....

موضوع ثانوي: ....

نشاط: ....

(الانتقال): ....

8. دوّن قائمة بأساليب لفت انتباه المشاركين وتحفيزهم:

....

....

....

....

....

الخاتمة والتقويم

9. اكتب خلاصة أو بيانًا ختاميًّا عن تجربة التعلّم:

....

....

....

....

....

10. دوّن قائمة بأساليب التقويم:

....

....

....

....

....

11. دوّن قائمة بأي توثيق أو متابعة ينبغي القيام بها:

....

....

....

مراجع

- ديلنبورج و ب. تشونيكين (2007م). المرونة في النصوص الكبيرة في مجال التعلّم التعاوني المدعم بالحواسيب (Flexibility in macro-scripts for computer-supported collaborative learning). جورنال أوف كمبيوتر أسيستد ليرنينج (Journal of Computer Assisted Learning)، 23 (1)، 13 – 1.

- د. هـ. جوناسن (1999م). تصميم بيئات تعلّم بنائية. في ت. م. ريجلوث (C. M. Reigeluth)، نظريات ونماذج تصميم النظم التعليمية: نموذج جديد لنظرية التدريس Instructional-design theories and models: A new paradigm of instructional theory. (المجلد 2، الصفحات 215 – 239). ماوا، نيوجرسي: لورانس إرلبوم أسوشيتس.

- أ. م. أودونيل ود. ف. دانسيرو (1992م). التعاون المكتوب في ثنائيات الطلاب: أسلوب تحليل وتطوير التعلّم والأداء الأكاديمي (Scripted cooperation in student dyads: A method for analyzing and enhancing academic learning and performances). في ر. هرتز- لازاروفيتز (R. Hertz-Lazarowits) ون. ميلر (N. Miller)، التفاعلات في المجموعات التعاونية: التحليل النظري للتعلّم الجماعي (Interactions in cooperative groups: the theoretical anatomy of group learning) (الصفحات 120 – 141). كامبردج: مطبعة جامعة كامبردج.

- أ. س. بالينكسار ول. ر. هيرنكوهل (2002م). تصميم بيئات تعلّم تعاوني. ثيوري إنتو براكتس، 41 (1)، 26 – 32.

- ج. شورمان (25 كانون الثاني 2018م). التعلّم الجماعي مقابل التعاوني: معرفة الفرق تحدث فرقًا (Group vs. collaborative learning: Knowing the difference makes a difference). فاكلتي فوكس هاير إيديوكيشن.

الفصل الخامس
قضايا قانونية تؤثر
على التواصل الاجتماعي

الأهداف

سيكون بمقدورك في نهاية هذا الفصل:

1. فهم القضايا القانونية التي تؤثر على التواصل الاجتماعي (الجمعية الدولية للتكنولوجيا في مجال التعليم 6).

2. فهم ووصف بعض قوانين العمل الرئيسة المرتبطة بالتواصل الاجتماعي (الجمعية الدولية للتكنولوجيا في مجال التعليم 6).

3. وصف بعض آثار القوانين والقضايا الحقوقية التي تؤثر على سلوك الموظفين، والمعلمين، والطلاب (الجمعية الدولية للتكنولوجيا في مجال التعليم 6).

آثار قانونية للتواصل الاجتماعي

تعدُّ أسس شرعية التواصل الاجتماعي راسخة في دستور الولايات المتحدة. تضم وثيقة الحقوق أول مجموعة تعديلات، أقرّها وصادق عليها كونغرس الولايات المتحدة في 1789م، (وثيقة حقوق الولايات المتحدة، 2018م). كان الهدف من هذه الوثيقة هو تعداد الحريات الممنوحة لكل الأمريكيين، وضمان حقوق معينة للمواطنين، والسماح بتقديم شكاوى للحكومة الأمريكية. ترتبط خمسة بنود من هذه القائمة المكونة من عشرة تعديلات بالتواصل الاجتماعي على نحو خاص، وهي مذكورة في الشكل 5-1.

قد يكون التعديل الأول هو الأوثق صلة بالتواصل الاجتماعي. يقول هذا التعديل: «لا يصدر الكونغرس أي قانون خاص بإقامة دين من الأديان، أو يمنع حرية ممارسته، أو يحد من حرية التعبير أو الصحافة، أو من حق الناس في الاجتماع سلميًّا، وفي مطالبة الحكومة بإنصافهم من الإجحاف». (وثيقة حقوق الولايات المتحدة، 2018م).



(الشكل 5-1): أهم تعديلات وثيقة الحقوق التي تؤثر على التواصل الاجتماعي.

إضافة إلى السماح بحق ممارسة الشعائر الدينية، يضمن هذا التعديل الحق بحرية الكلام أساسًا. يعتز الأمريكيون بحق حرية التعبير كثيرًا. على كل حال، كان فهم المدى الكامل لهذا الامتياز، خاصة حين يؤذي آخرين، موضوعًا مثيرًا للجدل. نتيجة ذلك، أصدرت محاكم الولايات المتحدة مرات عديدة أحكامًا مختلفة بشأن مدى حرية الكلام وحدوده.

تبرز أسئلة كثيرة حول حق حرية التعبير، وما يحدّد قيوده، ومتى تتجاوز حرية الكلام الخطوط الحمراء، لتصير أفعالًا إجرامية ضد الآخرين. على سبيل المثال، تضم بعض تلك الجرائم الجنائية الذم، والتشهير، والقدح، والتهديد باستخدام العنف، والتحرش، والفجور، وجرائم الكراهية. بالنسبة إلى بعض الأشخاص، يمكن أن تكون وسائل التواصل الاجتماعي، بستارٍ من حرية التعبير، سلاحًا ملائمًا لإلحاق الأذى بأشخاص آخرين.

تعمل وسائل التواصل الاجتماعي على اختبار شرعية حرية التعبير. تستمر المحاكم في تحديد متى يكون للناس حق فطري في كلامهم، ومتى تحمل تعبيراتهم انتهاكات لحقوق الآخرين. على سبيل المثال، هل يُسمح لمعلمي مدرسة أو موظفي شركة بالتعبير عن آرائهم السلبية بشأن مؤسساتهم بعد توظيفهم فيها؟ على نحو مشابه، هل يحق للطلاب أو الموظفين استخدام شبكات التواصل الاجتماعي لنشر بيانات تشهير بشأن معلميهم أو مديريهم؟

ما هي حقوق الآباء والجماعة في نشر تعليقات عن مدرستهم أو شركتهم المحلية؟ ماذا ينبغي أن تكون القيود بشأن السماح للناس بالتعبير عن أقوال تخص صغار السن وعامة الناس؟ هل يجب أن يتمتع الناس بحق إنشاء منتديات عامة واستعمال منصات التواصل الاجتماعي للتعبير عن آراء سياسية قد تؤثر سلبًا على مسؤولين حكوميين أو أصحاب أعمال خاصة؟

على سبيل المثال، قد يصير تحديد ما يعنيه «التعبير» بدقة أمرًا شائكًا حين يجري استخدامه في وسائل التواصل الاجتماعي. إذا ضغط شخص على زر «إعجاب» على صفحة فيسبوك تدعم نشاطات إجرامية، هل تكون تلك جريمة؟ أو أن هذا الفعل محمي بموجب التعديل الأول؟ في السياق ذاته، إذا دعم معلم مدرسة أو موظف شركة نشاطات سياسية على مواقع التواصل الاجتماعي، هل يعدُّ هذا خرقًا لسياسة المنطقة التعليمية أو الشركة؟

التعديل الدستوري الرابع مهم أيضًا للتواصل الاجتماعي (انظر الشكل 5-1). يقول هذا التعديل: «لا يجوز المساس بحق الشعب في أن يكونوا آمنين في أشخاصهم ومنازلهم ومستنداتهم ومقتنياتهم من أي تفتيش أو مصادرة غير معقولة، ولا يجوز إصدار مذكرة بهذا الخصوص، إلا في حال وجود سبب معقول، معزّز باليمين أو الإقرار، وتبين بالتحديد المكان المراد تفتيشه والأشخاص أو الأشياء المراد احتجازها». (وثيقة حقوق الولايات المتحدة، 2018م).

يحمي التعديل الرابع الناس من أي تفتيش تعسّفي، أو من دون مذكّرة، تجريه الحكومة، أو المناطق التعليمية، أو وكالات أخرى بشأن معلوماتهم الشخصية. على كل حال، قد تكون اعتبارات الخصوصية والمنطق بشأن أفعال لا ترتبط بتحقيقات مباشرة غير واضحة تمامًا، وقد يكتنف الغموض نطاق المعلومات الشخصية التي يمكن مراقبتها والحصول عليها بموجب مقتضيات الأمن القومي، واستخدامها لاحقًا ضد الفرد. ما هي صلاحيات وحدود وكالة الأمن القومي في مراقبة المعلومات الشخصية للمواطن والحصول عليها؟

على سبيل المثال، هل يعدُّ نشر صور استفزازية وفاضحة من قبل موظف مدرسة خارج أوقات الدوام خرقًا لسياسة المدرسة؟ وهل تتمتع المنطقة التعليمية بحق مراقبة ومصادرة هذه المعلومات الشخصية؟ على نحو مشابه، هل يتمتع الطلاب أو موظفو الشركات بحق منع سلطات المدرسة أو الشركة من استخدام هذه المعلومات الشخصية، واتخاذ إجراء تأديبي ضدهم؟ ما هي الحدود التي تفصل الأفعال المتعلقة بالعمل عن تلك التي لا تمت له بصلة؟ هل يتمتع الناس بحق الخصوصية أو أن كل المعلومات الشخصية متاحة لأصحاب العمل والمسؤولين عند استخدامها على شبكة الإنترنت العالمية؟

هناك قضية أخرى مثيرة للخلاف تتعلق بحدود استخدام موظفين عامين لوسائل التواصل الاجتماعي عند المشاركة في نشاطات سياسية، حين تكون آراؤهم مخالفة لمصالح أصحاب عملهم، أو حين يقصدون تلطيخ سمعة شخصيات سياسية. جرى سن قوانين تضم توجيهات عن بعض الجوانب المتعلقة بالتعديل الرابع. على سبيل المثال، حدّد مكتب المستشار الخاص في الولايات المتحدة بأنه ينبغي على الموظفين الفيدراليين الالتزام بقانون هاتش (قانون هاتش، 2018م).

يوضّح هذا القانون أساسًا أن الموظفين لا يمكنهم القيام بنشاطات سياسية في أثناء ساعات العمل، وفيها رسائل البريد الإلكتروني، والدردشة، والمنشورات، وكتابة المدونات. على كل حال، يستطيع

الموظفون، بموجب قيود معينة، الاشتراك في أنشطة سياسية باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي خارج أوقات الدوام الرسمية. لا يحمي هذا القانون أيضًا الموظفين الذين ينشرون معلومات مسيئة على مواقع التواصل الاجتماعي حين تضر أصحاب عملهم.

تميل المحاكم إلى إصدار أحكام بأن المعلومات المنشورة على مواقع وسائل التواصل الاجتماعي العامة لا تتمتع بصفة المعلومات الخاصة، ويمكن استخدامها ضد الشخص في قضايا قانونية. الحجة الرئيسة هي أن الناس الذين ينشرون معلومات شخصية ليراها العامة، يتخلّون عن معظم حمايتهم وحقوق خصوصيتهم. أضف إلى ذلك أن هذه المعلومات العامة جديرة بالقبول ومباحة قانونًا؛ لأن عنصر الخصوصية الشخصية لا يعد توقعًا صائبًا في هذه الحال.

على كل حال، يصير ادّعاء خصوصية المعلومات أقل وضوحًا حين يجري نشرها على موقع تواصل اجتماعي ليراها الناس، ويكون استعمالها مقيدًا في حالات خاصة فقط. على سبيل المثال، قد لا يكون قانونيًّا لمعلم مدرسة الحصول على صور طالب وإعادة نشرها حين تأتيه على نحو غير مباشر من أصدقاء ذلك الطالب. ربما لا يكون قانونيًّا أو أخلاقيًّا أيضًا الحصول على هذه المعلومات غير المباشرة عبر استخدام أساليب خادعة وأسماء مزيفة.

على الرغم من أن التعديلين الأول والرابع يوليان أهمية كبيرة للتواصل الاجتماعي، إلا أن التعديلات السابع والتاسع والعاشر تضم عبارات ذات صلة بذلك أيضًا (انظر الشكل 5-1). يقدم التعديل السابع حقوق (القانون العام) لأشخاص يتنازعون في دعاوى مدنية وأخرى أمام هيئة محلفين، في حين يضمن التعديل التاسع أن منح بعض الحقوق لا يعني إنكار حقوق أخرى، يتمتع بها الشعب أو الانتقاص منها، ويكفل التعديل العاشر احتفاظ الولايات بالحقوق، التي لا يوليها الدستور لحكومة الولايات المتحدة. تزوّد كل هذه التعديلات مستخدمي وسائل التواصل الاجتماعي بحقوق حماية أساسية وإجراءات ذات صلة بها.

لا يكون واضحًا أيضًا متى يمكن لشخص انتُهكت حقوقه أن يقيم دعوى، ويطالب بتعويض مادي عن الضرر الذي أصابه. هل ينبغي على المدعين إثبات الضرر للحصول على تعويض مالي؟ أو، إذا لم يقع ضرر، هل ينتفي الخطأ من الناحية القانونية؟ قد يستطيع المدعون المطالبة بتعويض مادي، بناءً فقط على إثبات التشهير أو انتهاك الحقوق المدنية، ولكن بمقدورهم أيضًا تلقي تعويضات بناءً على تعرّضهم لضرر معنوي، أو إصابتهم بمرض جسدي.

يبرز سؤال مع هذه المعضلات القانونية عن مدى تمتّع المحامين بحق النشر على وسائل التواصل الاجتماعي في أثناء مرحلة ما قبل التقاضي؟ تميل المحاكم عادة إلى إصدار أحكام لمصلحة السماح بالنشر على مواقع التواصل الاجتماعي على أن تكون ذات صلة بالموضوع ومتاحة (على نطاق محدد) في أثناء الإجراءات القضائية. لن تكون محاولة الحصول على معلومات ذات طبيعة تفصيلية مقبولة ومسموحة على الأرجح.

على كل حال، يمكن في معظم الحالات طلب إبراز المنشورات العامة من مزوّدي خدمة وسائل التواصل الاجتماعي إذا توافرت المعلومات (أو كانت متوافرة) علانية. قد يتطلب الحصول على معلومات غير علنية إذنًا من الشخص الذي نشرها. أضف إلى ذلك أنه قد لا يكون قانونيًّا، أو أخلاقيًّا، لمحامٍ أو خصم أن يحصل على معلومات خاصة من موقع تواصل اجتماعي بالخداع، كأن يتظاهر بأنه صديق أو يستخدم اسمًا زائفًا.

تتعلق قضية قانونية أخرى بالاستخدام غير العادل للعلامات التجارية، وآداب السلوك، والأعمال المحمية بموجب حقوق النشر. لن يكون قانونيًّا أو أخلاقيًّا على الأرجح استعمال مثل تلك المواد من دون موافقة المالك المدونة كتابيًّا. تضم هذه المواد (الأعمال الإبداعية) استخدام الأغاني، والأناشيد، والصور، ومقتبسات من الكتب، والأنواع الرقمية منها، إذ يمتلك مطربو الأغاني على سبيل المثال كل حقوق أعمالهم. لا يمكن عادة توزيع الأغاني، أو نسخها، أو إعادة إنتاجها، أو معالجتها، أو تحويلها إلى أشكال أخرى، أو عرضها أو تقديمها رقميًّا من دون إذن المالك.

قد يسمح مبدأ (الاستخدام العادل)، في بعض الحالات، بنشر أجزاء محدودة من أعمال إبداعية على مواقع التواصل الاجتماعي. يتيح قانون حقوق النشر في الولايات المتحدة استخدام أعمال محمية بموجب هذا الحق إذا اقتصر الأمر على نطاق محدود جدًّا و/أو جرى استخدامها في تقارير إخبارية، أو التعليم، أو الأرشفة المكتبية. على سبيل المثال، تستطيع معلمة أن تنسخ وتنشر جزءًا محدودًا من المعلومات، (مثل صحيفة، أو مقال، أو موقع إلكتروني) على أساس مؤقت، ومرة واحدة فقط من أجل تعليم طلابها.

على كل حال، لا يستطيع المعلم على الأرجح نسخ فصل من نص محمي بموجب حقوق النشر ومعد للبيع لمدرسين أو طلاب، ونشره على موقع إلكتروني لتفادي شراء الكتاب. تضم بعض المبادئ الإرشادية التي تساعد في تحديد الاستخدام العادل النية والهدف من استعمال المعلومات، ومقدار المعلومات المستخدمة، وتأثير استخدام الأعمال الإبداعية على المالك. سيكون استخدام أعمال إبداعية نُشرت بعد 1923م عادلًا إذا جرى بموجب حق الملكية العامة.

هناك قضية قانونية أخرى تتعلق بالمسؤولية عن انتهاك حقوق التأليف والنشر، وتضم مفهوم التوقف والكف. قد يحظى بعض مستخدمي ومزودي خدمة مواقع التواصل الاجتماعي بالحماية، إلى درجة ما، ببند (الملاذ الآمن) في قوانين التأليف والنشر. سيكون ضروريًّا الحصول على إذن لاستخدام معلومات محمية بموجب حقوق النشر، ولكن إذا قام مزودو خدمة الموقع بإزالة المعلومات بعد تلقي إشعار التوقف والكف، سيكونون محميين من الملاحقة القانونية. ينبغي أن يهتم مستخدمو وسائل التواصل الاجتماعي بأحكام وشروط المعلومات المحمية بموجب حقوق النشر، والاستخدام القانوني الملائم لها. مع بداية عصر الشيفرات مفتوحة المصدر، وتوافر المعلومات

المجانية بسهولة على الإنترنت، ربما تكون إغراءات انتهاك المواد المحمية بموجب حقوق النشر قد ازدادت على نحو ملحوظ.

إلى جانب العديد من القوانين والأنظمة الاتحادية، والمحلية، والخاصة بالولاية، تخضع ممارسات وسائل التواصل الاجتماعي لعدد كبير أيضًا من الوكالات والاتحادات المهنية، وتتأثر بها. تضم القائمة لجنة التجارة الفيدرالية، هيئة الاتصالات الفيدرالية، وكالة الأمن القومي، رابطة شبكة الإنترنت العالمية، ورابطة مواقع التواصل الاجتماعي.

على سبيل المثال، تقدم لجنة التجارة الفيدرالية مجموعة من المقاييس للشركات والمؤسسات التربوية في مجال الإنترنت والتواصل الاجتماعي. تضم بعض المجالات استخدام الملكية الفكرية، والحملات الدعائية والتسويق الهاتفي عبر وسائل التواصل الاجتماعي، وقوانين التوظيف والعمل، ونشر صور وفيديوهات على الإنترنت. مثلًا، يعدُّ التدوين عرفًا شائعًا في التواصل الاجتماعي. على كل حال، ينبغي على المدونين الذين يتلقون تعويضات مقابل الترويج لمنتجات وخدمات أن يفصحوا عن حصولهم على مكافآت عن تلك الأعمال.

يتمتع المربون ومديرو الشركات بالسلطة والنفوذ على طلابهم وموظفيهم، وينبغي عليهم تمييز الحدود عند التوصية بمنتجات وخدمات حين يتلقون تعويضات عمّا يسمّى منشورات إعلانية. تعبّر لجنة التجارية الفيدرالية عن عدم رضاها من مستخدمي وسائل التواصل الاجتماعي، حين يشاركون في (الترويج النفعي) – ممارسات تبدو مثل منشورات إيجابية، ولكنها مضللة عادة، وتركز على المصلحة الذاتية. يمكن فرض عقوبات مالية قاسية، ومخالفات جسيمة، على المنظمات التي لا تلتزم بالتوجيهات الفيدرالية.

قوانين العمل ومضامينها

هناك العديد من القوانين الاتحادية والخاصة بالولايات التي تؤثر على استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والعمل. تنطبق هذه القوانين عادة على ممارسات عمل كل الطلاب والموظفين في أثناء استعمال الإنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي. على سبيل المثال، يصير استخدام شبكات التواصل الاجتماعي أكثر شيوعًا في التعيين، والاختبار، والانتقاء، وتوظيف الناس.

يجري نشر إعلانات عن وظائف شاغرة، سواء كانت بدوام جزئي للطلاب، أو بدوام كامل لموظفي الشركات، على مواقع التواصل الاجتماعي بنحو روتيني، وهي تخضع للمعايير، والسياسات، والقوانين نفسها التي تحكم العمليات المباشرة وجهًا لوجه. ينبغي على كل أصحاب العمل والباحثين عن الوظائف أن يعرفوا هذه القوانين، إضافة إلى القوانين المحلية والخاصة بالولايات التي تنطبق على كل ما يخص التوظيف.

تستمد العديد من القوانين الاتحادية الحالية أصولها من حركة الحقوق المدنية في الستينيات. كانت إحدى الوكالات البارزة في ذلك الوقت هي لجنة تكافؤ فرص العمل، التي جرى إنشاؤها بموجب البند السابع من قانون الحقوق المدنية لعام 1964م. يحظر القانون الأصلي التمييز على أساس العرق، أو اللون، أو الدين، أو الأصل القومي، أو الجنس.

غطى قانون الحقوق المدنية كل جوانب العمل، وفيها التخطيط، والتوظيف، والإشراف، والتعويضات، وتصنيف الوظائف، والترقيات، والتدريب، والتقاعد، وفسخ العقود. على الرغم من أن قانون الحقوق المدينة يخص أصحاب العمل والمؤسسات العامة والخاصة، التي تضم خمسة عشر موظفًا أو أكثر، إلا أنه سيكون من مصلحة كل المؤسسات أن تلتزم بتلك القوانين.

يقدم ذلك القانون الأساس لإقامة دعاوى ضد مؤسسات تمارس أفعالًا تمييزية. جرى سنُّ هذا القانون الفيدرالي لخدمة كل (الطبقات المحمية) من الموظفين، التي تتكون أساسًا من النساء، والأمريكيين من أصل أفريقي، والآسيويين، والإسبان، والهنود، والأسكيمو. على الرغم من وجود عدد من القوانين الفيدرالية الخاصة بمناهضة التمييز في العمل، إلا أن هناك أيضًا قوانين محلية، وأخرى خاصة بالولايات ينبغي الالتزام بها في أثناء استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في مجال التوظيف. يجب على الناس الاتصال بوكالات ولاياتهم ومقاطعاتهم لمعرفة معلومات عن تلك القوانين.

إضافة إلى التشريعات الأصلية في قانون الحقوق المدنية، جرى إدخال تعديلات لاحقة على القانون مثل حماية الأفراد الذين تتجاوز أعمارهم أربعين عامًا، والأشخاص المعوقين، والنساء الحوامل. في 1978م، تبنّت لجنة تكافؤ فرص العمل توجيهات أخرى لحماية دعاوى ممارسات تمييز عكسية نتيجة الإجراءات الإيجابية في هذا المجال. نصَّ القانون أساسًا على أن المؤسسات ينبغي أن تتفادى تبني سياسات يكون لها تأثير معاكس على فرص التوظيف أو العمل بسبب العرق، أو الجنس، أو الإثنية إن لم تكن هناك ضرورة ملحة لمثل هذه الممارسة.

يمكن أن تكون الغرامات المرتبطة بقانون الحقوق المدنية باهظة. يسمح القانون لأفراد تعرّضوا للتمييز بالمطالبة بتعويضات جزائية ومالية عن أفعال تمييز متعمّدة أو غير متعمّدة. تضم الأضرار التعويضية [المترجم: التي تستحق تعويضًا] عادة إيذاء موظف، وجعله يشعر بالألم والمعاناة النفسية. يمكن تقويم التعويضات التأديبية ضد صاحب العمل، وهي تمثّل عقوبة ورادعًا للآخرين.

هناك بعض القيود على أحكام المحاكم، بناءً على حجم المؤسسة. إضافة إلى لجنة تكافؤ فرص العمل، يمكن التصدّي لانتهاكات التمييز، وإصدار قرارات بشأنها من قبل لجان حقوق الإنسان في الولايات. على سبيل المثال، يعد قسم لجنة حقوق الإنسان في ولاية إلينوي مسؤولًا عن حماية الأفراد من ممارسات التمييز، (قسم حقوق الإنسان في إلينوي، 2018م).

تتمتع كل من لجنة تكافؤ فرص العمل ولجان حقوق الإنسان في الولايات بسلطة تحديد الغرامات المادية، وقد وضعت كلتا هاتين الوكالتين أطرًا زمنية، لتقديم الشكاوى بهذا الخصوص. على سبيل المثال، تسمح ولاية إلينوي عادة بمدة 180 يومًا من وقت الواقعة، في حين تتيح لجنة تكافؤ فرص العمل 300 يوم. لا يمكن تغريم مؤسسة بمبالغ مالية فقط ضد أفعال التمييز، وإنما يمكن مطالبتها أيضًا بتعويض عن الألم المعنوي، وأتعاب المحامي، والتعطّل عن العمل، وهدر الوقت، وصيانة الموارد. لهذا السبب تتحلّى المؤسسات بالحكمة للالتزام بالممارسات القانونية وتفادي مزاعم التمييز.

سنستعرض بعض القوانين الفيدرالية الرئيسة وتأثيراتها على التواصل الاجتماعي (انظر الجدول 5-1). يبرز أولًا قانون الحقوق المدنية لعام 1964م، الذي يحظر التمييز على أساس الدين، اللون، العرق، الأصل القومي، الجنس، الإعاقة، والانتقام. ينبغي أن تلتزم منشورات الوظائف الخاصة بالطلاب والموظفين المحتملين بالتوجيهات القانونية، وتتفادى عبارات مثل «مطلوب رجال للعمل في البناء» أو «نساء مجدّات لمجموعة مدارس بدوام جزئي»، التي قد تعد انتهاكًا للقانون.

في الواقع، سيكون من المستحسن عند نشر إعلان وظيفي على موقع للتواصل الاجتماعي تضمينه عبارة غير تمييزية مثل: «نحن شركة تقدم فرص عمل متساوية، ولا نميز ضد الناس، ونتخذ إجراءات عمل إيجابية لضمان عدم وجود تمييز توظيفي في كل مراحل التوظيف وفيها –ولا تقتصر على– التعيين، والإعلان، والانتقاء، والتوظيف، والتعويض، والترقية، والفصل، وشروط شتّى للتوظيف ضد طالبي العمل والموظفين على أساس العرق، العقيدة، اللون، الأصل القومي، الجنس، وعوامل تمييز أخرى».

(الجدول 5-1): قوانين لجنة تكافؤ فرص العمل والفيدرالية الرئيسة والأوامر التنفيذية، التي تؤثر على التواصل الاجتماعي

القانون	الوصف الأساسي
الباب السابع من قانون الحقوق المدنية لعام 1964م وتعديلاته	يحظر التمييز على أساس العرق، اللون، الدين، الأصل القومي، الجنس، الحمل، الولادة، والانتقام.
قانون المساواة في الأجر لعام 1963م	يحظر التمييز في الأجور ضد الذكور والإناث الذين يؤدون عملًا متماثلًا يعد نفسه عمليًا.
الباب الرابع من قانون التعليم المعدّل لعام 1972م	يحظر التمييز ضد الذكور والإناث في نشاطات وبرامج تتلقى تمويلًا ومنحًا حكومية.
قانون إعادة التأهيل لعام 1973م – البندان 501 و505	يحظر التمييز ضد الأشخاص المعوقين الذين يستطيعون القيام بالمتطلبات الرئيسة لعمل ما، والفعل الإيجابي لتوظيف المعوقين

	المؤهلين وترقيتهم.
قانون التحرّش الجنسي، الباب السابع، البند 1604	يحظر الإيحاءات الجنسية البغيضة، وطلب خدمات جنسية، والقيام بأفعال شفهية أو بدنية أخرى، ذات طبيعة جنسية ينتج عنها بيئة عمل مزعجة أو عدائية.
قانون التمييز على أساس العمر في التوظيف لعام 1967م.	يحمي الأشخاص الذين يبلغون أربعين عامًا، أو أكثر من التمييز على أساس العمر أو الانتقام إذا رفعوا دعوى.
الباب الأول من قانون الأمريكيين ذوي الإعاقة لعام 1990م.	يحمي الأشخاص المعوقين من التمييز في مجال العمل أو الانتقام إذا رفعوا دعوى.

المصدر: لجنة تكافؤ فرص العمل في الولايات المتحدة، www.gov/laws, 2018.

يأتي مثال آخر عن تشريعات مناهضة التمييز من قانون المساواة في الأجر لعام 1963م، (انظر الجدول 5-1). كان هذا التشريع ثمرة قانون معايير العمل العادلة. يحظر القانون التمييز في مجال التعويضات لأشخاص يتمتعون بالمهارات والخبرات عينها، ويؤدون العمل نفسه. على كل حال، يمكن أن تكون هناك استثناءات عديدة، لدفع مبالغ مختلفة مثل حوافز الأداء المتميز، والأقدمية، والكفاءة، وظروف العمل، والاختلافات الجغرافية، ونوعية وجودة العمل.

يعمل القانون أساسًا على منع الاختلافات في الأجور بين الرجال والنساء، الذين يقومون بالعمل ذاته عمليًّا، ويتمتعون بالمؤهلات والأداء والأقدمية عينها. على سبيل المثال، يمكن انتهاك هذا القانون على الأغلب عند استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، لنشر إعلانات توظيف على لينكد إن، الذي يعدُّ موقع تواصل اجتماعي معروف، للبحث عن فرص عمل، إضافة إلى استكشاف أفق التطور المهني. يقول لينكد إن صراحة، في الواقع، إنه ملتزم بتقديم فرص عمل متساوية، وينشر هذا البيان على موقعه الإلكتروني.

ينبغي أن يتذكر أصحاب العمل هذا دائمًا، وأن يتوخوا الحذر، ويتفادوا الممارسات التمييزية مثل نشر إعلانات توظيف، تستثني أشخاصًا، خاصة أولئك المنتمين إلى مجموعة محمية. على كل حال، يمكن أن تتطور خلافات تتعلق بتضمين صور شخصية وتواريخ، تخرّج عند نشر سير ذاتية. يمكن أن يسمح استخدام الصور لأصحاب العمل بانتقاء المرشحين، بناء على خصائصهم العرقية. على نحو مشابه، يسمح تضمين تواريخ العمل والتخرّج لأصحاب العمل، بانتقاء مؤهلين أكثر شبابًا على الأرجح لوظائف معينة.

يحظر الباب الرابع من قانون التعليم المعدل لعام 1972م التمييز على أساس الجنس في برامج تعليمية، تديرها مؤسسات تتلقى مساعدة مالية فيدرالية. يقول القانون: «لا يجوز استبعاد أي شخص

في الولايات المتحدة، على أساس الجنس، من المشاركة في أي برنامج أو نشاط، يتلقى معونة مادية فيدرالية، أو حرمانه من فوائده، أو تعرّضه للتمييز فيه». (لجنة تكافؤ فرص العمل في الولايات المتحدة، 2018م).

يطلب هذا القانون من الشركات والمناطق التعليمية اعتماد إجراءات داخلية للمنح الفيدرالية، وحل شكاوى التمييز. أضف إلى ذلك أن الباب الرابع ينطبق أيضًا على برامج المناطق التعليمية، حتى إن لم يكن البرنامج ممولًا فيدراليًّا. مع انتشار المدارس المستقلة والخاصة، بات تنفيذ الباب الرابع خلافيًّا إلى حد ما، ولكن إقرار هذا القانون والالتزام به سيكون بالتأكيد لمصلحة كل المؤسسات لمنع إقامة دعاوى قضائية وإثارة أسئلة عن المساواة، والعدالة، والإدارة المالية.

على سبيل المثال، قد يحدث انتهاك لهذا الباب الرابع، حين ينشر صاحب عمل عمدًا، أو عن غير قصد منه، إعلانات عن فرص تعلّم، أو وظائف، أو مناسبات، أو جمعيات، تميّز ضد أعضاء من مجموعة محمية. قد يكون شيء مثل نشر إعلان عن مناسبة تُقام بعد أوقات الدراسة لطلاب بيض على فيسبوك غير ملائم إطلاقًا، لأنه يستثني طلابًا من أعراق أخرى. على نحو مشابه، ينبغي أن تتوخى أي شركة الحذر بشأن تمييز عرق واحد فقط، حين تنشر إعلاناتها، التي قد تنفّر أو تسيئ إلى أعراق أخرى.

يقوم قانون إعادة التأهيل لعام 1973م بتعزيز المساواة بين الموظفين ذوي الإعاقة. يطلب هذا القانون من أصحاب العمل اتخاذ إجراءات فاعلة لتوظيف واستئجار وترقية معوقين مؤهلين للعمل. يفيد القانون في حماية الأشخاص المعوقين، الذين يستطيعون تأدية المهمات الرئيسة للعمل ضمن ترتيبات تيسيرية معقولة. على الرغم من النوايا الطيبة للقانون، إلا أن بعض أصحاب العمل قد يواجهون صعوبة في تفسير ما تعنيه عبارة: «ترتيبات تيسيرية معقولة».

لا يفرض القانون إجراء تلك الترتيبات التيسيرية إذا كانت تمثّل عقبة شائكة، أو تتطلّب نفقة مالية كبيرة خارج نطاق قدرة الشركة أو المنطقة التعليمية. إذا كان مقر المؤسسة في مبنى قديم وسيئ التصميم، قد يكون صعبًا وغير معقول توقع قيام الإدارة بتركيب مصعد فيه؛ لأنه قد يؤدي إلى حدوث ضائقة كبيرة أو إفلاس المؤسسة في بعض الحالات.

على كل حال، تستطيع الإدارة في حالات عديدة استيعاب موظفين معوقين، عبر تبنّي ترتيبات مثل جداول عمل ملائمة، وتقديم أجهزة مريحة، وأدوات خاصة أخرى، وإجراء تعديلات خاصة بهم، لدعم الشخص المعوق في تأدية المهمات الأساسية للعمل. يمكن أن يؤثر استخدام تكنولوجيا التواصل الاجتماعي على هذا القانون أيضًا. عندما يستخدم طلاب معوقون الحاسوب، في مجال التربية والتعلم خاصة، سيحتاجون إلى ترتيبات تيسيرية معقولة، مثل وجود دعم بصري وبدني وهندسي لإنجاز مهمات العمل.

ضمّنت لجنة تكافؤ فرص العمل تعديل التحرّش الجنسي لعام 1980م إلى الباب السابع من قانون الحقوق المدنية. يحظر هذا القانون التحرّش الجنسي في أماكن العمل، (انظر الجدول 5-1)، وينص على أن التحرّش الجنسي يتضمن «تلميحات جنسية غير مرحب بها، أو طلب خدمات جنسية، أو أي سلوك أو قول واضح أو ضمني له طبيعة جنسية، ويؤثر على وظيفة الشخص، ويتداخل بشكل غير معقول في أدائه للعمل، أو يخلق جو عمل عدائي ومخيف»، (لجنة تكافؤ فرص العمل في الولايات المتحدة، 2018م).

هناك أنواع عدّة من التمييز المرتبط بالتحرّش الجنسي في هذا التعديل. يتضمن تمييز التأثير المتباين الأفعال غير المقصودة، التي لها تأثيرات سلبية أو مؤذية، ضد شخص أو مجموعة أشخاص. على سبيل المثال، قد ينطوي هذا التمييز على طلب بعض مواصفات الطول الخاصة، التي ستميّز عن غير قصد ضد أشخاص من عرقية معينة.

يتضمن تمييز المعاملة المتباينة الفعل المتعمّد، الذي ينطوي على معاملة الناس على نحو مختلف. قد يكون مثالٌ عن هذا التمييز قيام شخص بإرسال رسائل متواصلة، عبر وسيلة تواصل اجتماعي مثل فيسبوك إلى شخص آخر، ما يجعلها تتحوّل إلى إزعاج بناء على الجنس، أو استخدام شبكة تواصل اجتماعي لنشر صور غير محتشمة لأشخاص على الموقع.

الانتقام هو تمييز متعمّد، حين يتخذ صاحب عمل إجراء ما ضد موظف، لأن الأخير تقدم بشكوى ضد التمييز أو رفع دعوى تمييز. هناك مثالٌ عن موقف أكثر التباسًا يرتبط بقيام موظفين بنشر تعليقات سلبية على مواقع تواصل اجتماعي ضد مؤسستهم، ما يجعلهم يتعرضون للانتقام بسبب ذلك. يبرز سؤال مهم هنا: هل كان إجراء المؤسسة ضد الموظف مخالفة لسياستها الداخلية أو انتقام ببساطة؟

قد يكون أشهر مثال عن المقايضة هو قيام مدير بطلب خدمات جنسية من موظفة مقابل منحها تقويم أداء ممتاز أو ترقية. سيكون هذا تمييزًا سواء حدث مباشرة أو عبر وسيلة تواصل اجتماعي. هناك نوع آخر من تمييز التحرّش الجنسي، يدعى التحرّش الجنسي في بيئة العمل، أو بيئة العمل العدائية. يتضمن هذا النوع من التحرّش أي أفعال غير مقبولة تتداخل في أداء الموظف لعمله على أساس جنسي. تضم الأمثلة تصرفات جنسية شفهية، أو بدنية، أو بصرية، أو عملًا عدائيًا بوضوح، أو تحرشًا بالأفراد بسبب جنسهم، أو عرض صور جنسية غير ملائمة على وسيلة تواصل اجتماعي، أو إرسال محتوى جنسي عبر البريد الإلكتروني.

ازدادت شكاوى التحرّش الجنسي بنحو كبير في الأعوام الماضية. بات مطلوبًا من المؤسسات اعتماد سياسات ضد التحرّش الجنسي، وإجراء تحقيقات في الشكاوى، التي تردها بهذا الشأن، واتخاذ إجراءات ضد المذنبين، وتدريب الموظفين على تفاديه، وتقديم آلية أو نظام مظالم لشكاوى العاملين. تتضمن العديد من القوانين الخاصة بالولايات بنودًا مماثلة، لتعديل الباب السابع الفيدرالي.

صار التمييز المتعلق بالتحرّش الجنسي قانونًا معقدًا، وينبغي على كل أصحاب العمل الحصول على استشارات قانونية بشأنه.

جرى إقرار قانون التمييز على أساس العمر عام 1967م لحظر التمييز ضد موظفين، تجاوزت أعمارهم الأربعين عامًا في التخطيط، والتعيين، والانتقاء، والتدريب، والترقية، والنقل، والتعويض، وممارسات التوظيف الأخرى، (انظر الجدول 5-1). يهدف القانون إلى منع الشركات من تسريح أو رفض توظيف العمال كبار السن، بناءً على أعمارهم. في 1986م، جرى تعديل القانون ليحظر التمييز في التقاعد بشأن أشخاص تجاوزوا الأربعين من العمر.

ستكون إحدى أمثلة هذا القانون عن مدير يستخدم مواقع التواصل الاجتماعي، لتشجيع موظف يبلغ من العمر ستين عامًا على التقاعد، أو إطلاق تعليقات مرتبطة بالعمر ضد هذا الشخص. ينبغي أن نلاحظ أن هذا القانون يحمي الناس، الذين يبلغون أربعين عامًا أو أكبر، ولكنه لا يحمي الأشخاص بعمر أقل من أربعين. لن تكون سياسةً رشيدةً إطلاقًا أن يتم استئجار أو تسريح الناس، بناء على أعمارهم، لا عوامل أدائهم واحتياجات المؤسسة. أضف إلى ذلك أن هذا القانون دفع مؤسسات كثيرة إلى تقديم برامج تقاعد باكر لموظفيها، في محاولة لتشجيع التقاعد، وخفض التكاليف، وتفادي أي ممارسات
تمييز محتملة.

جرى إقرار قانون الأمريكيين ذوي الإعاقة عام 1990م لمنع التمييز ضد الأفراد المعوقين الذين يستطيعون تأدية المهمات الرئيسة للعمل، بترتيبات تيسيرية معقولة. ينطبق هذا القانون عمومًا على أصحاب العمل، الذين يوظفون خمسين عاملًا أو أكثر. كان لهذا القانون تأثير كبير على المنطقة التعليمية والشركات؛ لأنه يغطي طيفًا واسعًا من الحالات الطبية، مثل نقص المناعة المكتسب، والأمراض العقلية، وصعوبات التعلم، وتعوّد الكحول والممنوعات، وأسقام بدنية أخرى.

يتم تنفيذ هذا القانون تحت مظلة لجنة تكافؤ فرص العمل، وقد جرى تعديله لاحقًا لمنع المناطق التعليمية من التمييز، بغض النظر عن عدد الموظفين. فيما يتعلق بهذا القانون، سيكون مهمًّا لأي مؤسسة أن تمنع أي أفعال متباينة وفقًا لتعريف لجنة تكافؤ فرص العمل، وأن تتفادى تعرضها لدعاوى مدنية من قبل الأفراد أيضًا. يمكن أن يؤدي الالتزام بهذه القوانين والسياسات، واتخاذ تدابير وقائية إلى تفادي مشكلة الاستعانة بمحامي دفاع مكلف غالبًا.

على سبيل المثال، إذا كان مربٍ يستخدم وسيلة تواصل اجتماعي في قاعة الصف، أو منصة تعلم إلكترونية، قد تبرز ضرورة إجراء ترتيبات خاصة، من أجل الطلاب ذوي الإعاقة، الذين يواجهون صعوبة في استخدام الحاسوب والأدوات. سيكون مطلوبًا من المنطقة التعليمية أن تقدم دعمًا وموارد خاصة لطلاب الاحتياجات الخاصة. أضف إلى ذلك أنه يمكن رفع دعوى لفعل ما يعد صوابًا من وجهة نظر معنوية وأخلاقية.

إضافة إلى قانون الحقوق المدنية، يتحمل الموظفون، وفيهم الطلاب، مسؤوليات قانونية للالتزام بالسياسات الفيدرالية، والخاصة بالولاية، والمناطق التعليمية في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي فيما يتعلق بإجراءات التوظيف. على سبيل المثال، جرى إقرار القانون الوطني لعلاقات العمل عام 1935م، لتشجيع أصحاب الشركات والموظفين في القطاع الخاص على العمل معًا في بيئة إنتاجية. يهدف القانون إلى منع توقف العمل، ونشوب نزاعات عامة، وتنظيم إضرابات يمكن أن تؤذي الاقتصاد ورفاه الولايات المتحدة.

في هذا السياق، أصدر المجلس الوطني لعلاقات العمل توجيهات عديدة للعمال وأصحاب العمل، إضافة إلى قوانين وسياسات، تساعد على ضبط ممارسات التوظيف. على سبيل المثال، شرح المجلس مجموعة من الإرشادات الخاصة بالتواصل الاجتماعي، التي ينبغي على الموظفين الالتزام بها، (انظر النص المؤطر 5-1).

تهدف تلك التوجيهات إلى مساعدة العمال وأصحاب العمل على فهم الأفعال، التي قد تعدُّ انتهاكات ومخالفات لحقوق الموظفين بموجب القانون الوطني لعلاقات العمل.

(النص المؤطر 5-1): أمثلة عن توجيهات التواصل الاجتماعي من القانون الوطني لعلاقات العمل

- لا يحمي القانون الفيدرالي حقك في الاشتراك في نشاط نقابي فقط، وإنما في نشاط (منسّق ومحمي) أيضًا. استخدام وسائل التواصل الاجتماعي نوعٌ من (النشاط المحمي).

- لك الحق بنقاش قضايا تتعلق بالعمل ومشاركة المعلومات بشأن الراتب، والامتيازات، وشروط العمل مع زملائك، ومع النقابة. لك الحق باتخاذ إجراء مع زملاء العمل لتحسين ظروف عملك.

- لك الحق بنقاش قضايا تتعلق بالعمل مع زملاء العمل باستخدام فيسبوك، أو يوتيوب، أو أي وسيلة تواصل اجتماعي أخرى.

- لا تعد الشكوى الفردية بشأن إحدى جوانب العمل (نشاطًا منسّقًا)، وينبغي أن يكون ما تقوله مرتبطًا إلى حدٍّ ما بعمل أو محاولة جماعية لبدء، أو متابعة، أو الإعداد لعمل جماعي أو تقديم شكوى جماعية

إلى الإدارة.

- ليس لك الحق بقول أشياء عن صاحب عملك قد تكون مهينة بنحو صارخ أو زائفة بالتأكيد وعلى نحو متعمّد، أو أن تنتقد علانية منتجات أو خدمات صاحب عملك، من

دون أن تربط شكواك بأي خلاف

خاص بالعمل.

على سبيل المثال، الهدف من توجيهات القانون الوطني لعلاقات العمل هو السماح للعمال بالاشتراك في نشاطات (منسّقة محميّة) مثل نقاش قضايا تتعلق بالعمل، ومشاركة معلومات عن رواتبهم، وامتيازاتهم، وشروط عملهم، وأمور أخرى تتعلق بوظائفهم. على كل حال، يعدُّ استخدام وسائل التواصل الاجتماعي لنشر شكاوى وإهانات بغيضة ضد المؤسسة، مع معرفة أن المنشورات زائفة، محظورًا تمامًا. أضف إلى ذلك أن الموظفين غير محميين عمومًا عند تعبيرهم عن آراء سلبية علنية ضد منتجات أو خدمات المؤسسة.

بناءً على قوانين وسياسات عديدة فيدرالية وأخرى خاصة بالولايات، ينبغي أن تتوخى المناطق التعليمية والشركات الحذر من ممارسات قد تنتهك حقوق الطلاب والموظفين. على سبيل المثال، قد يكون الاستفسار عن المنتديات والمنظمات والجمعيات التي ينتسب إليها طالب العمل غير قانونية، إلا إن جرى إثبات أنها ذات صلة بالوظيفة. ينبغي تفادي أي أسئلة قد تمثل انتهاكًا لعرقية المرشح للوظيفة، جنسه، أصله القومي، حالة إعاقته، عمره، دينه، لونه، أو أسلافه عمومًا.

إليك خلاصة عن قيود الاستفسارات قبل التوظيف:

- الفحوص الصحية والطبية.
- التصنيف الائتماني والحالة الاقتصادية.
- الأصل والعرق.
- المعتقد الديني.
- الإعاقات.
- الحالة الاجتماعية والأسرة.
- الجنس.
- سجلات الاعتقال.
- التوثق من خلفيات أمنية غير مرتبطة بالعمل.
- المواطنة.

- الحالة والالتزامات العسكرية.

تذكّر أن صاحب العمل غير مسؤول عمومًا عن منشورات الموظفين، التي لا علاقة لها بالعمل على مواقع التواصل الاجتماعي، حين يقومون بها في وقتهم الخاص، وعبر أجهزتهم الشخصية. لا يحق لصاحب العمل، أو المنطقة التعليمية، في معظم الحالات مراقبة أو رؤية منشورات الموظفين أو الطلاب الشخصية على وسائل التواصل الاجتماعي. لكن المؤسسة قد تكون ملزمة باتخاذ إجراء ملائم حين يتضمن المنشور شيئًا عنها، ما يؤدي إلى تقديم شكوى أو رفع دعوى ضدها. تعدُّ مزاعم أو انتهاكات التمييز أو القدح أو التحرّش أو التشهير، التي حددتها لجنة تكافؤ فرص العمل، أمثلة عن ذلك. ينبغي أن تخضع كل الشكاوى المماثلة إلى التحقيق، والحرص على اتخاذ إجراءات ملائمة عند وقوع هذه المخالفات، (القانون الوطني لعلاقات العمل، 2018م).

قضايا قانونية طلابية

ينبغي أن يكون التأثير السلبي لاستخدام وسائل التواصل الاجتماعي لإيذاء الطلاب مصدر قلق للمجتمع بأكمله، إضافة إلى المنطقة التعليمية. حظي احتمال إساءة استعمال التلاميذ لمواقع التواصل الاجتماعي باهتمام كبير. على الرغم من تحديد بعض الحالات الواضحة لسوء الاستخدام، إلا أنه لا توجد حدود فاصلة تمامًا بهذا الشأن. في بعض المجالات، لا يزال الاتفاق بين المحاكم بعيد المنال، فيما يتعلق بانضباط الطلاب وسلوكهم في المدارس العامة.

المعيار الأساسي للطلاب وحقهم في حرية التعبير هو أنهم لا يستطيعون الاشتراك في نشاطات تعرقل العمل، والتعلّم، والانضباط المدرسي. قد يكون تفسير هذه العبارة والملحوظات مبهمًا عند تحديد متى يتجاوز طالبٌ الخط الأحمر. تبرز إحدى الصعوبات في رسم حدود بداية النشاطات المدرسية ونهايتها، وتبقى إمكانية استخدام الطلاب لوسائل التواصل الاجتماعي خارج البيئة المدرسية، برغم أن المحتوى مرتبط بالمدرسة، غير واضحة المعالم.

تحدث المشكلة حين يستخدم الطلاب وسائل التواصل الاجتماعي بعد أوقات المدرسة وخارج البيئة المدرسية، ولكنهم ينشرون محتوى له تأثير سلبي مباشر على طلاب، أو مربين، أو موظفين آخرين، أو المدرسة عينها. السؤال المطروح هنا: هل تتمتع الإدارات المدرسية بحق مراقبة فضاء مواقع التواصل الشخصية للطلاب أو التدخّل فيها؟ تقول إحدى الحجج: إن منشورات الطلاب على منصات التواصل الاجتماعي محمية بموجب التعديل الأول. على كل حال، إذا كانت هناك طريقة لإثبات أن أفعال الطالب تزعج، أو تهدّد، أو تشهّر بآخرين في المدرسة، لن يكون على الأرجح محميًا وفقًا للتعديل الأول.

يمكن رفع دعوى إذا نشر طلاب صورًا أو معلومات على وسيلة تواصل اجتماعي ترتبط مباشرة بمهمات مدرسية ونشاطات تربوية، ما يجعلهم غير محميين على الأرجح بموجب التعديل الأول.

على سبيل المثال، إذا التقط طالب صورًا أو سجّل فيديوهات لمربين أو زملائه من الطلاب وعرضها على مواقع التواصل الاجتماعي على نحو مهين لهم، لا يندرج فعل هذا الطالب على الأغلب ضمن نطاق حرية التعبير، (ريكوا Requa) ضد المنطقة التعليمية في كنت، أرشيف محاكم الولايات المتحدة، 2018م).

يتضمن موقف آخر قيام المرء بنشر صور شخصية له تُظهر سلوكًا غير مهني مثل الإفراط في الشراب أو استخدام مواد غير قانونية. في هذه الحالات، يخاطر الشخص على الأرجح بأن يتم استخدام تلك الصور لرفض توظيفه أو انتسابه إلى نقابات مهنية أو جامعات. لا يستطيع المرء على الأغلب ادعاء الحماية بموجب التعديل الأول، (إرشادات وقوانين وسائل التواصل الاجتماعي الصادرة عن وزارة التربية في الولايات المتحدة، 2018م).

قدّمت نقابات تربوية ووكالات فيدرالية إرشادات بشأن نشر محتوى على مواقع التواصل الاجتماعي. على سبيل المثال، تقدّم وزارة التربية في الولايات المتحدة التوجيهات الآتية لإزالة المحتوى، الذي يقلّل من احترام أو كرامة موظفيها أو وكالتها. تشمل المحتوى الذي:

- يضم لغة بذيئة أو مسيئة، أو إهانات شخصية من أي نوع، أو عبارات مؤذية تستهدف مجموعات عرقية أو إثنية معينة.
- يروّج لخدمات أو منتجات (الروابط غير التجارية التي تكون وثيقة الصلة بمنشورات أو تعليقات في مدونات مقبولة).
- يكون «خارج نطاق الموضوع» تمامًا أو «مزعج».
- يضم اتهامات غير موثقة.
- يشير إلى موظفين فيدراليين بالاسم.
- ينتهك قوانين الولايات المتحدة أو سياسات وزارة التربية الأمريكية.

لا ينبغي التسامح مع التنمّر والملاحقة في المدارس باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي. تتبنّى معظم المدارس سياسات مناهضة التنمّر والملاحقة وانتهاكات أخرى لقواعد السلوك. قد يكون للأذى والضرر المعنوي الذي تُحدثه هذه الأفعال تأثير طويل الأمد على الضحايا. تضم بعض الأمثلة عن تلك الأفعال عرض صور وفيديوهات محظورة للطلاب، أو تعليقات مسيئة، أو القرصنة أو نشر منشورات بأسماء أو مواقع زائفة، والإدلاء ببيانات ترهيب أو تهديد.

يمكن أن يصير الناس ضحايا للتحرّش في أثناء التواصل المباشر وجهًا لوجه أو عبر الإنترنت. تقدم قوانين فيدرالية، وأخرى خاصة بالولايات حماية للأشخاص من المضايقة، الذي يضم عادة تعليقات

بقصد الإهانة، أو التهديد، أو إنشاء بيئة عدائية للآخرين. إضافة إلى التحرّش، قد يؤدي الابتزاز، وسرقة مواد بالإكراه نتيجة تدخل الشخص، إلى تحميل المذنب مسؤولية جنائية ومدنية. قد تنتهك هذه الأفعال قوانين التجارة الفيدرالية بين الولايات أيضًا، ويمكن فرض عقوبات قاسية بحق مرتكبيها.

هناك فعل جنائي شائع آخر يتعلق بالتشهير بمربي المدرسة، أو موظفيها، أو طلابها. قد يؤدي نشر مدونات كراهية على مواقع إلكترونية أو توتير بقصد التشهير بآخرين إلى فرض عقوبات صارمة وإقامة دعاوى مدنية. لا يقتصر التشهير على الصحف، أو المذياع، أو التلفاز فقط، وإنما يمكن القيام به عبر أي نوع من وسائل الاتصال أيضًا، ولا يكون عدد الأشخاص الذين تعرضوا لذلك التشهير مهمًّا.

إحدى القضايا الجدّية التي تؤثر على وسائل التواصل الاجتماعي هي نشر تهديدات ضد أشخاص آخرين أو مؤسسة أخرى. لا تزال المحاكم تكافح لتحديد منشورات التواصل الاجتماعي، التي تمثّل خطرًا عمليًّا. يخاطر الطلاب الذين يطلقون تهديدات علنية بإمكانية تعرضهم للمحاكمة. أضف إلى ذلك أنه ينبغي النظر إلى التهديد بالعنف وإطلاق النار بجدية، والتحقيق فيها أيضًا.

إليك بعض الإرشادات بشأن معالجة التهديدات الدراسية:

- التحقيق في كل التهديدات ومتابعتها حالًا.
- الاتصال بالشرطة وجهات إنفاذ القانون من أجل الدعم.
- اتخاذ إجراء انضباطي وجنائي ضد المذنبين.
- توثيق كل الأفعال التي جرى اتخاذها، والاحتفاظ بسجلات تفصيلية عنها.
- تقديم تدريب مستمر للمربين في مجال التعامل مع التهديدات.
- ضمان أمن كل الطلاب والناس واتخاذ إجراءات أمنية بهذا الخصوص.

أحسن سياسة يمكن تبنيها في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي هي معاملة الآخرين باحترام وصون كرامتهم. ينبغي أن يراجع كل مستخدمي مواقع التواصل الاجتماعي، ويفهموا سياسات المؤسسة، وقواعد الجماعة المحلية، والقوانين الفيدرالية والخاصة بالولاية، التي تحكم أفعال وسلوكيات التواصل الاجتماعي. قد ينتج عن خرق هذه السياسات والقوانين عقوبات قاسية، وأضرار لا تطال الآخرين فقط، وإنما الجناة أنفسهم أيضًا.

خلاصة

الغاية الرئيسة للقوانين الفيدرالية والخاصة بالولايات هي تقديم الحماية والإرشادات للناس والمؤسسات لفهم طبيعة الممارسات القانونية المقبولة، وينطبق هذا على التواصل الاجتماعي أيضًا. يرتكز أساس القضايا القانونية للتواصل الاجتماعي على دستور الولايات المتحدة. كوّنت وثيقة الحقوق أول مجموعة تعديلات جرى تبنيها وإقرارها من قبل كونغرس الولايات المتحدة في 1789م.

تعدُّ التعديلات الأول، والرابع، والسابع، والتاسع، والعاشر ذات صلة خاصة بالتواصل الاجتماعي. يضمن التعديل الأول حرية التعبير، ويضمن الرابع خصوصية محدودة، في حين يقدم التعديل السابع حقوق (القانون العام) لأشخاص أطراف في دعاوى مدنية وهيئات محلفين. يكفل التعديل التاسع عدم جواز تفسير ممارسة حقوق معينة من عامة الشعب على أنه حرمان لحقوق أخرى، ويؤكد التعديل العاشر على أن الولايات تمارس السلطات غير الممنوحة لحكومة الولايات المتحدة.

هناك أيضًا إرشادات عديدة من قبل مجلس القانون الوطني لعلاقات العمل مثل تقديم إعانة للعمال للاشتراك في نشاطات (منسقة محمية). تضم بعض تلك النشاطات نقاش قضايا متعلقة بالعمل، ومشاركة معلومات عن رواتبهم وامتيازاتهم، وشروط العمل. على كل حال، لا يكون الموظفون محميين عند استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، لنشر شكاوى وإهانات مشينة ضد مؤسساتهم، خاصة إن كانوا يعرفون أن المنشورات زائفة.

هناك عدد من القوانين الفيدرالية والخاصة بالولايات التي تتعلق بسلوك الطلاب، والموظفين في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي. تضم بعضها تفادي التحرّش، والملاحقة، والتنمّر، والتشهير، والافتراء، والتهديدات. ينبغي أن تبقى كل المؤسسات، والموظفين، والطلاب على اطلاع بالقوانين الفيدرالية والخاصة بولاياتهم، إضافة إلى سياسات مؤسساتهم. يعدُّ الاتصال الفاعل عاملًا رئيسًا في القضايا القانونية الخاصة بالتواصل الاجتماعي.

درس حالة

سياسة تواصل اجتماعي مؤسساتية - وضع خطة قابلة للتطبيق

تواجه مؤسستك عددًا كبيرًا من قضايا التواصل الاجتماعي، التي تهم كل الموظفين والأقسام. تضم بعض القضايا انتهاكات لقوانين وسياسات فيدرالية وأخرى خاصة بالولاية، وعدم الالتزام بإرشادات

نقابية خاصة بالتواصل الاجتماعي، ونزاعات بين أعضاء الإدارة، تتعلق بفهم سياسات المؤسسة بشأن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي.

لهذا السبب، طلب مجلس إدارة مؤسستك أن تقوم باستقصاء وتحليل الممارسات الإدارية الحالية، من ثم تطوير سياسة تواصل اجتماعي ملزمة للجميع. سيكون عليك وضع مخطط (مع أمثلة) عما ينبغي أن تتضمنه سياسة التواصل الاجتماعي تلك.

- عند تحديد سياسة التواصل الاجتماعي تلك، ضمّن أشياء مثل:

1. نماذج عن القوانين الفيدرالية والخاصة بالولاية والمراسيم التنفيذية.

2. نماذج عن إرشادات من جمعيات مختلفة للتواصل الاجتماعي.

3. كيف تؤثر تعديلات وثيقة حقوق الولايات المتحدة على التواصل الاجتماعي.

4. مشاركة لجنة التجارة الفيدرالية واتفاقية التجارة الحرة، ووكالات أخرى.

5. أمثلة عن المسموح والممنوع في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي.

6. ما الذي ينبغي فعله حين يعتريك شكٌّ بوقوع انتهاك لسياسات التواصل الاجتماعي.

7. إدارة الإشراف على سياسات التواصل الاجتماعي وتنفيذها.

تدريبات وأسئلة للنقاش

1. تعداد ووصف أمثلة من التعديلات الرئيسة على وثيقة حقوق الولايات المتحدة، وكيف يمكن أن تثير الجدل بتطبيقها على التواصل الاجتماعي.

2. وصف بعض توجيهات القانون الوطني لعلاقات العمل الخاصة بالموظفين الراغبين باستخدام مواقع التواصل الاجتماعي.

3. اقتراح بعض التدابير الاحترازية والإرشادات لكل عمليات التعلّم والتطور المهني في مؤسستك عند استخدام وسائل التواصل الاجتماعي.

4. إجراء مقابلة مع إداري في شبكة تواصل اجتماعي، وتحديد بعض القضايا الأساسية التي يواجهها أو تواجهها، وأفكار لتحسين استخدام منصات التواصل الاجتماعي في المؤسسة.

*****

مراجع

- قانون هاتش (2018م). تصفّح 9 تموز 2018م من:

https://osc.gov/Pages/HatchAct.aspx.

- لجنة حقوق الإنسان في إلينوي (2018م). ولاية إلينوي، الولايات المتحدة.

القانون الوطني لعلاقات العمل (2018م). تصفّح 9 تموز 2018م، من:

www.NLRA.gov.

- ريكوا ضد المنطقة التعليمية في كنت، أرشيف محاكم الولايات المتحدة (2018م). تصفّح 9 تموز 2018م، من:

https://www.loc.gov/rr/program/bib/ourdocs/billofrights.html.

- وثيقة حقوق الولايات المتحدة (2018م). تصفّح 9 تموز 2018م، من:

/http://www.unitedstatescourts.org/federal/wawd/143664

- قوانين وإرشادات التواصل الاجتماعي الصادرة عن وزارة التربية في الولايات المتحدة (2018م). تصفّح 9 تموز 2018م، من:

https://www2.ed.gov/about/overview/focus/facebook-comments.hmtl.

- لجنة تكافؤ فرص العمل في الولايات المتحدة (2018م). تصفّح 9 تموز 2018م، من:

www.eeoc.gov/laws.

الفصل السادس
التقويم والمضي قُدمًا

الأهداف

سيكون بمقدورك في نهاية هذا الفصل:

1. تحديد أساليب لتقويم تجارب تعلّم تستخدم وسائل تواصل اجتماعي أو أدوات تعاون، (الجمعية الدولية للتكنولوجيا في مجال التعليم 2).

2. تحليل نتائج التقويم لاتخاذ قرارات بشأن استخدام مواقع تواصل اجتماعي وأدوات تعاون في مجال التعلّم، (الجمعية الدولية للتكنولوجيا في مجال التعليم 2، 5).

3. وضع خطة لتقويم تجارب تعلّم تستخدم شبكات تواصل اجتماعي، وأدوات تعاون بإجراء استبيان، واستعراض معرفي، ودراسة تجريبية، (الجمعية الدولية للتكنولوجيا في مجال التعليم 2، 5).

استبيان أصحاب الشأن

سيجادل البعض أن التكنولوجيا تتغير وتنمو بطريقة مضاعفة. في الواقع، قال جوردون مور (Gordon Moore)؛ الشريك المؤسس لشركة إنتل (Intel) في عام 1965م: إن عدد الترانزستورات على شريحة المعالج سيتضاعف كل عامين (شركة إنتل، غير مؤرخ). يُعرف هذا الآن على أنه قانون مور. يظن كثيرون أن هذا المبدأ ينطبق على معدل النمو المضاعف الذي نراه في تكنولوجيات أخرى، وفيها وسائل التواصل الاجتماعي وأدوات التعاون.

بدأ مربون، ومدربون، ومطوّرو مناهج، ومصممو نظم تعليمية استخدام وسائل تواصل وأدوات تعاون بطرق جديدة ومثيرة للاهتمام. على الرغم من أن بعض تلك المواقع لم تكن معدّة في البداية للاستخدام المهني أو الأكاديمي، إلا أنه جرى دمجها غالبًا في غرف الصف، وأماكن العمل، وساحات اللعب بهدف تطوير أو ابتكار تجارب تعلّم.

سيكون مفيدًا اختبار الوضع بتكنولوجيات وأدوات تعلّم جديدة. قد يتبين أن ما يبدو تكنولوجيا جديدة رائعة في بادئ الأمر عديمة القيمة في الواقع، وقد يجري تعديل وتطوير ما يبدو فاشلًا في البداية ليلائم احتياجات المستخدمين في نهاية المطاف. لهذا السبب يعدُّ التقويم ضروريًّا جدًّا.

أول خطوة في التقويم هي تحديد غاياته، ويمكن بدء هذا بالإجابة عن السؤال: ما الاحتياجات التي ينبغي تقويمها، ولماذا؟ على سبيل المثال، إذا كانت مدرّسة تفكر في دمج وسيلة تواصل اجتماعي في غرفة صفها، قد تكون غايتها: «تعلّم المزيد بشأن تجارب زملائها عن شبكات التواصل الاجتماعي في قاعات صفوفهم». قد ترغب أيضًا بإجراء تقويم لوسيلة محددة «لتحديد إن كانت منصة التواصل الاجتماعي تلك ملائمة لاحتياجات صفها». أخيرًا، قد تريد القيام بمقارنة بين موقعين في نشاط تعلّم في الوقت الحقيقي في صفها، «لتحديد وسيلة التواصل الاجتماعي الأكثر فاعلية في تحقيق نتائج التعلّم المرجوة».

هناك أساليب عديدة لتحقيق تلك الغايات، وإجراء تقويمات وتقديرات ناجحة للتكنولوجيات، والأدوات، والعمليات، والأنظمة، والممارسات في حقول التعلّم والتطوير، وتكنولوجيا التربية، وتصميم النظم التعليمية. تضم الأساليب الثلاث التي يغطيها هذا الفصل:

1. استبيان أصحاب الشأن.

2. إنجاز استعراض معرفي.

3. إجراء دراسة تجريبية مع مجموعة صغيرة.

ليست هذه قائمة شاملة، وإنما بداية جيدة فقط. لا تمتلك المؤسسات الصغيرة غالبًا الموارد لإجراء تقويم أو تقدير شامل للاحتياجات. يمكن أن تقدّم هذه الأساليب الثلاثة معلومات مهمة عن لوازم، وطريقة استخدام، وفاعلية، وكفاءة تكنولوجيا أو أداة مثل وسيلة تواصل اجتماعي أو تعاون في موقف تعلّم، أو تعليم، أو تدريب.

عندما توضع عملية، أو ممارسة، أو مفهوم، أو أداة جديدة موضع التنفيذ، سيكون مهمًّا الحديث إلى الناس لتحديد الآراء، وأنواع السلوك، والقيم، وعوامل أخرى عديدة. يمكن إجراء هذه الأحاديث على نحو رسمي أو غير رسمي، حضوريًّا أو افتراضيًّا، وباستخدام مجموعة من الوسائل. تمثّل الاستبيانات، والمقابلات، ومجموعات التركيز بعض طرق التكلم إلى الناس.

من المهم أيضًا تحديد الأشخاص الذين هم أصحاب الشأن الحقيقيين في أي مشروع قبل الشروع في الحديث معهم. يقوم هؤلاء الأفراد باتخاذ القرارات، تحديد الميزانيات، ابتكار النشاطات، تنفيذ الخطط والأنشطة، أو المشاركة، بخلاف هذا في المشروع. قد تضم جماهير المشروعات المرتبطة بالتعليم والتعلّم مع التكنولوجيا الآتي:

- متعلّمين (طلاب، موظفين، متدربين).
- مشرفي تعليم.

- مدرسين.
- مدرّبين.
- مصممي نظم تعليمية.
- مطوّري مناهج.
- موظفي تعليم وتطوير.
- موظفي موارد بشرية.
- مديرين.
- رؤساء أقسام.
- مشرفي مناطق تعليمية.
- مديري مدارس.
- رؤساء مكاتب تعلّم.
- رؤساء مكاتب معلومات.
- مختصي تكنولوجيا.
- موظفي مراقبة الميزانية.
- مسؤولي أنظمة [حاسوبية].
- مدرّبي تكنولوجيا.
- جماعات من الممارسين (نقابات مهنية، مجموعات لينكد إن).
- جمعيات مهنية.
- سياسيين ومديري سياسات.
- أفراد مجتمع محلي.
- جماهير عامة (فيسبوك، شبكات شخصية).

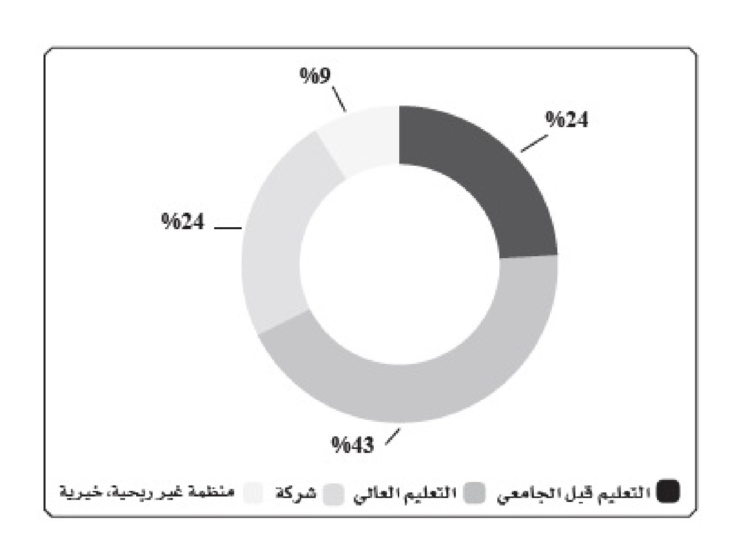
عندما يتم تحديد أصحاب الشأن الأساسيين، يمكن تطوير مجموعة أسئلة ونقاط نقاش رئيسة، ستساعد في تحقيق الغايات المقرّر تقويمها. إليك مثالًا عن دراسة استقصائية، وفيها هدف الدراسة، والمجموعة المشاركة، وأسئلة الاستبيان ونتائجه، مع نقاش عام عن كل نتيجة.

تم إجراء دراسة استكشافية من 15 شباط إلى 15 آذار 2018م لقياس المبادئ والآراء العامة لجمهور مهني، بشأن وسائل التواصل الاجتماعي، وأدوات التعاون في مجال التعلّم والتعليم. جرى توزيع استبيان مكون من ثمانية أسئلة، عبر لينكد إن على تسع مجموعات مهنية معنية بالتدريب والتربية.

كانت غاية هذا الاستبيان تحديدًا هي الحصول على فكرة عن مفاهيم هؤلاء الأفراد عن التواصل الاجتماعي وأدوات التعاون في مجال التعلّم، أو التعليم، أو التدريب. شارك اثنان وتسعون شخصًا في الدراسة. أعرض هنا إجابات عن تلك الأسئلة، إضافة إلى بعض المقارنات بين البيانات لإظهار العلاقات المحتملة بين المتغيرات.

1. هل تعمل أو قد عملت في وقت قريب في إحدى هذه المجالات؟

قال 43% من المشاركين إنهم يعملون في التعليم العالي، و24% في التعليم قبل الجامعي، و24% في شركة، و9% في منظمة غير ربحية. لم يحدّد أي مشارك أنه يعمل في وكالة حكومية أو خلاف ذلك (انظر الشكل 6-1).



(الشكل 6-1): خلاصة الإجابات عن السؤال 1: مجال عمل / مهنة المشاركين

كان عدد المشاركين العاملين في التعليم العالي ضعف الموظفين في التعليم قبل الجامعي؛ لأنهم استخدموا لينكد إن على نحو أكثر تكرارًا في أثناء شهر الدراسة. يبدو ممكنًا أيضًا أن مجموعات لينكد إن التسع، التي شاركت في الدراسة تضم موظفي تعليم عالي أكثر من باقي المجموعات.

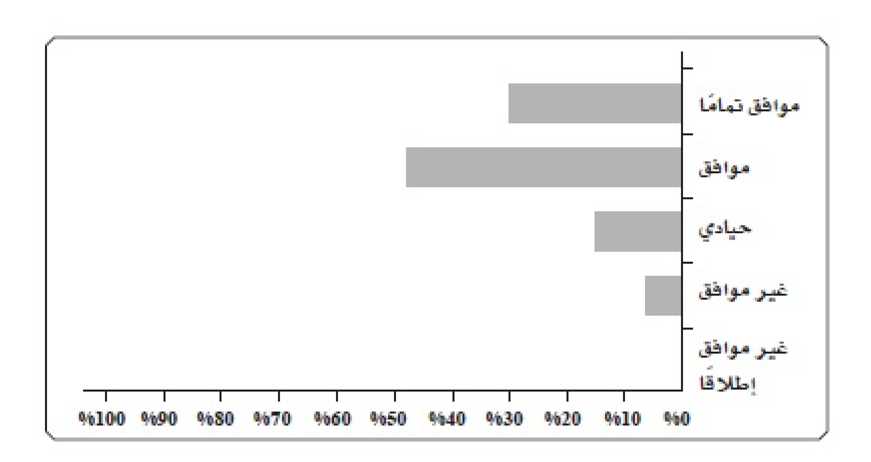
2. تستطيع وسائل تواصل اجتماعي مثل لينكد إن، وتويتر، وفيسبوك دعم التعلّم، التدريب، و/أو التعليم إذا جرى استخدامها على نحو ملائم، (المقياس: موافق تمامًا إلى غير موافق إطلاقًا).

وافق 80% من المشاركين أو وافقوا تمامًا على هذه العبارة، ولكن 30% فقط وافقوا تمامًا. كان 15% محايدين، و7% غير موافقين، و0% غير موافقين إطلاقًا على هذه العبارة، (انظر الشكل 6-2).

عمومًا، يبدو أن المشاركين يوافقون على وجود دور لشبكات التواصل الاجتماعي في مواقف تعلّم أو تدريب. على كل حال، مقارنة بأسئلة مشابهة عن أدوات التعاون في مجال التعلّم، أو التدريب، أو التعليم المطروحة لاحقًا، بدا المشاركون أقل ثقة بشأن مواقع التواصل الاجتماعي.

3. لقد استخدمت وسائل التواصل الاجتماعي لأغراض التعلّم، أو التعليم، أو التدريب في العام الماضي (صح أو خطأ).

قال 69% من المشاركين: إنهم استخدموا شبكات التواصل الاجتماعي من أجل التعلّم، أو التعليم، أو التدريب في وقت قريب، (انظر الشكل 6-3)، في حين لم يستخدمها 31% منهم.



(الشكل 6-2): خلاصة الإجابات عن السؤال 2: تستطيع وسائل التواصل الاجتماعي دعم التعلّم، أو التعليم، أو التدريب.



(الشكل 6-3): خلاصة الإجابات عن السؤال 3: لقد استخدمت وسائل التواصل الاجتماعي لأغراض التعلّم، أو التعليم، أو التدريب في العام الماضي.

على الرغم من أن هذه البيانات تشير إلى أن وسائل التواصل الاجتماعي تحتل مكانة بارزة في التعلّم، أو التعليم، أو التدريب حاليًا، إلا أن المعدل لا يزال مختلفًا مقارنة بسؤال مشابه جرى طرحه على المشاركين فيما يتعلق بأدوات التعاون بدلًا من شبكات التواصل الاجتماعي. قد يعزى هذا إلى عدد الأشخاص الذين لا يستخدمون مواقع التواصل الاجتماعي على نحو منتظم، أو تخلّوا عنها تمامًا، أو يستخدمونها لأغراض شخصية أو ترفيهية، أو في أوقات الفراغ فقط.

هناك فرضية أخرى بأن الإجابات عن هذا السؤال، والذي سبقه مرتبطة بعضها ببعض. ربما لا يظن أولئك المشاركون الذين كانت إجاباتهم سلبية بأن وسائل التواصل الاجتماعي يمكن أن تدعم التعلّم، أو التعليم، أو التدريب، لأنهم لم يستخدموها لهذا الغرض سابقًا. على كل حال، لا يمكن تحديد تلك العلاقة السببية من دون طرح أسئلة أخرى على المشاركين.

4. لقد تعلّمت شيئًا جديدًا في أثناء استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في العام الماضي، (صح أو خطأ). أجاب 90% من المشاركين بخيار (صح)، و10% بكلمة (خطأ)، (انظر الشكل 6-4). جرى طرح هذا السؤال على المشاركين لمعرفة إن كانوا قد اختبروا بأنفسهم التعلّم عبر مواقع التواصل الاجتماعي. يبدو مشجعًا معرفة أن معظم الناس يفعلون هذا، ويبشّر بمواصلة تطوير ميزات شبكات التواصل الاجتماعي في مجال التعلّم، والتعليم، والتدريب.

5. تستطيع أدوات تعاون مثل جوجل درايف (Drive Google)، وجوتو ميتنج، وسكايب دعم التعلّم، التدريب، و/أو التعليم إذا جرى استعمالها على نحو ملائم، (المقياس: موافق تمامًا إلى غير موافق إطلاقًا).

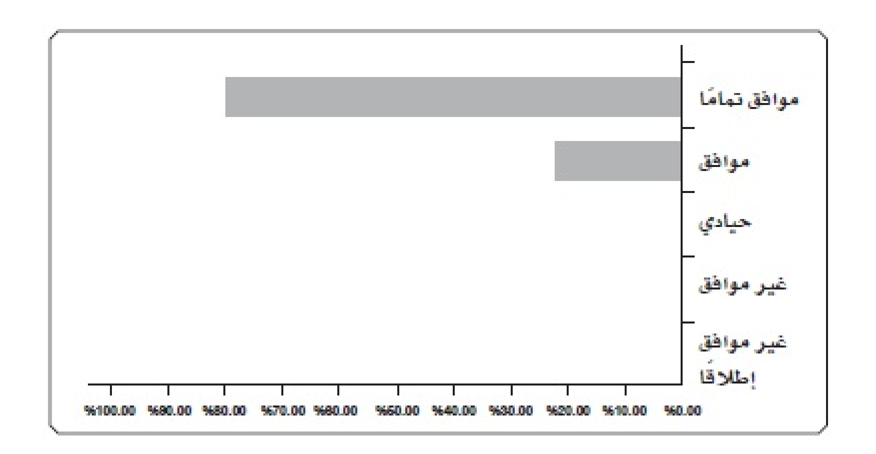
اختار 78% من المشاركين (موافق تمامًا)، في حين انتقى 22% منهم (موافق). لم يختر أيٌّ من المشاركين (حيادي)، (غير موافق)، أو (غير موافق إطلاقًا)، (انظر الشكل 6-5).

مقارنة بسؤال مشابه عن وسائل التواصل الاجتماعي طرحته سابقًا، تبين هذه الإجابات أن المشاركين يشعرون بالتزام أكبر بشأن قيمة أدوات التعاون في دعم التعلّم، أو التدريب، أو التعليم. قد يعزى هذا جزئيًّا إلى أن الهدف الأصلي لكثير من أدوات التعاون كان، ولا يزال، دعم عمليات التعلّم والتعليم. لم يتم تصميم مواقع التواصل الاجتماعي في البداية، لتحقيق هذه الأهداف، لذا لا تكون فائدتها وفاعليتها واضحة مثل أدوات التعاون.

6. لقد استخدمت أدوات تعاون لأغراض التعلّم، أو التعليم، أو التدريب في العام الماضي (صح أو خطأ).



(الشكل 6-4): خلاصة الإجابات عن السؤال 4: لقد تعلمت شيئًا جديدًا في أثناء استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في العام الماضي



(الشكل 6-5): خلاصة الإجابات عن السؤال 5: تستطيع أدوات التعاون دعم التعلّم، أو التعليم، أو التدريب.

قال كل المشاركين تقريبًا (98%): إن هذه العبارة صحيحة بالنسبة إليهم. يمكن أن نفترض هنا أن تجارب المشاركين الأخيرة مع أدوات التعاون الملحوظة في هذا السؤال، مرتبطة مع آرائهم عن قيمة الأدوات من أجل دعم التعلّم، أو التعليم، أو التدريب المذكورة في السؤال السابق، (انظر الشكل 6-6). بمعنى آخر، قد يكونوا اختبروا تجارب تعلّم جيدة، ساعدتهم على تعرّف قيمة أدوات التعاون في مجال التعلّم والتدريب. مجددًا، ليس هذا حاسمًا، ولا يمكن تحديد أي علاقة سببية من أسئلة هذا الاستبيان وحده.

7. لقد تعلّمت شيئًا جديدًا في أثناء استخدام أدوات تعاون في العام الماضي (صح أو خطأ).

كانت هذه العبارة صحيحة بالنسبة إلى 96% من المشاركين. قد تشير هذه النتائج إلى أن أدوات التعاون، تُستخدم بفاعلية في مواقف تعلّم، أو تعليم، أو تدريب، (انظر الشكل 6-7).

8. علّق على تجربتك مع وسائل التواصل الاجتماعي أو أدوات التعاون في مجال التعلّم/ التعليم/ التدريب (اختياري).

ترك المشاركون مجموعة من التعليقات في هذا الحقل من الاستبيان. كانت بعض الإجابات على النحو الآتي:

«إذا أحسنت استعمالها مع تحديد الغايات الملائمة والتركيز عليها، أظن أنها ستكون مفيدة على نحو استثنائي؛ لأنها لا تُستخدم من أجل الاستخدام فقط» – المشارك 2.

«ساعدتني أدوات التعاون على التفاعل مع الناس الذين أتعلّم منهم. يبدو أن مواقع التواصل الاجتماعي تضم أشخاصًا يتكلمون من دون طائل، ويبالغون بشأن جودة حياتهم، ومملوءة أنصاف حقائق، وأمورًا عديمة الجدوى: إعلانات وألعاب» – المشارك 7.



(الشكل 6-6): خلاصة الإجابات عن السؤال 6: لقد استخدمت أدوات التعاون لأغراض التعلّم، أو التعليم، أو التدريب في العام الماضي.



(الشكل 6-7): الإجابات عن السؤال 7: لقد تعلّمت شيئًا جديدًا في أثناء استخدام أدوات تعاون في العام الماضي.

«عندما تبرز الحاجة إلى التعاون خارج غرفة الصف، تعدُّ هذه بعض الموارد المتوافرة لدعم التعلّم» – المشارك 24.

«تركز هذه الأدوات على المحتوى الذي ينتجه المستخدم، ما يسمح للمتعلّم باستخدام جهازه/ جهازها للمساهمة في تعلّمه/ تعلّمها. لقد استخدمت وسائل التواصل الاجتماعي من أجل الاستعانة بالجمهور، (سؤال مجموعة من الأفراد عن أحد الموضوعات، ورؤية تنوع أمثلة الإجابات)، وتسجيل تجربة أو طريقة فعل شيء ما، أو مشاركته ورؤية مجموعة من التعليقات، (تغذية راجعة من المتعلّم)» – المشارك 31.

«أحب وسائل التواصل الاجتماعي من أجل التعاون. لقد ساعدني تويتر كثيرًا في التطورّ المهني، والحصول على أفكار من أجل صفي!» – المشارك 47.

«الجوانب التي يمكن لوسائل التواصل الاجتماعي أن تساعد فيها التعلّم على نحو ملموس قليلة جدًّا! أستخدم عادة ويتشات (Wechat) للإجابة عن بعض الاستفسارات من تلاميذي» – المشارك 48.

«يمكن أن تكون وسائل التواصل الاجتماعي أداة تعلّم تعاوني. تعرض طيفًا من المعلومات، ووجهات النظر، والآراء، والتأثيرات. لا ينبغي أن تكون المصدر الوحيد للتعلّم، ولكن تحظى بالتأكيد بمكانة فيه، خاصة في تعلّم الكبار/ تدريب الشركات» – المشارك 59.

«أستخدم وسائل التواصل الاجتماعي في مجال التعلّم/ التدريب بالحد الأدنى فقط، ولكن أستفيد من أدوات تعاون باستمرار» – المشارك 60.

«لا أستخدم مواقع التواصل الاجتماعي في التعليم/ التعلّم/ التدريب، ولكن سمعت أنها قد تكون وسيلة رائعة لمجموعة من الممارسين. أستخدم جوجل درايف، زووم ميتنج، وجوتو ميتنج من أجل التعاون مع زملاء في كل أنحاء البلاد» – المشارك 63.

«بوصفي طالبًا، استخدم زووم ومستندات جوجل كثيرًا!» – المشارك 78.

«يثير أمان وسائل التواصل الاجتماعي في المجال الأكاديمي قلقي» – المشارك 80.

«ليست لدي تجربة مباشرة بعد، ولكنني مهتم بإجراء بحث عن استخدام تكنولوجيا التواصل الاجتماعي ضمن بيئة التعلّم القائمة على الألعاب. مثلًا، عند انتهاء المستوى الأول، أو إنجاز نتيجة التعلّم المرجوة، يمكن مشاركة ذلك عبر حساب الطالب على وسيلة التواصل الاجتماعي، لتكون شهادة إنجاز» – المشارك 82.

«نحن نستخدم سلاك كثيرًا» – المشارك 86.

«أنا واثق تمامًا أن معظم تعلّمي عن تكنولوجيا التربية يأتي من وسائل التواصل الاجتماعي – سواء مجموعة فيسبوك، التي أشارك فيها وتنشر أشياء جديدة، أو تغريدة أتابعها عن مقال ما. لا أعرف حقًّا كيف يمكن أن يبقى المدرسون على اطلاع بآخر المستجدات من دون مواقع التواصل الاجتماعي»، – المشارك 89.

«لينكد إن وسيلة تعلّم مفيدة: أنا أعلّم الكتابة، ولينكد إن مشابهة أساسًا لسيرة ذاتية إلكترونية، ويمكن أن تساعد الطلاب في تعلّم طريقة الترويج لأنفسهم عبر الكتابة. إنها أيضًا وسيلة بحث مهمة عن الوظائف، لذا تعدُّ مفيدة خارج نطاق التربية في غرفة الصف! لا يمكن أن أسهب في الحديث عن

وسائل أخرى من التواصل الاجتماعي، على الرغم من أنني أستخدم سكايب لتعليم دروس خاصة للطلاب»، المشارك 93.

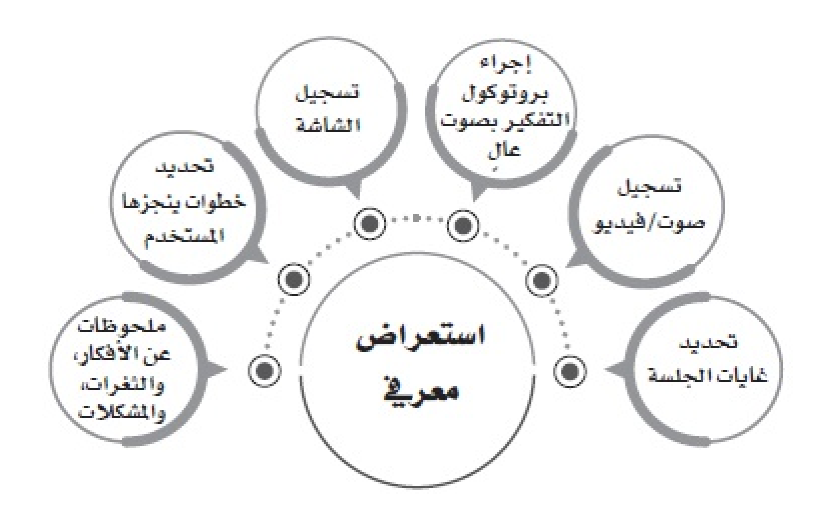
تساعد مراجعة الإجابات النوعية عن هذا السؤال، بدعم بعض البيانات الكمّية، وتقدّم أيضًا بعض المعرفة بشأن احتياجات المشاركين، وما يرغبون به، أو ينفرون منه، أو ما قد اختبروه ويعدّونه مهمًّا لهم. على كل حال، لا يمكن أن تثبت هذه الإجابات، أي علاقات سببية من دون مزيد من المعلومات.

لا يمكن أن تقدّم أيضًا دليلًا قاطعًا عن أي ظاهرة بين السكان؛ لأن حجم العينة ينبغي أن يكون أكبر. مع ذلك، يساعد الاستبيان في تحقيق الغاية الأسمى المرتبطة بتحديد الأفكار والمعتقدات العامة عن وسائل التواصل الاجتماعي وأدوات التعاون، ويمكن أن يساعد في تحفيز الخطوات الآتية من أجل إجراء مزيد من الأبحاث في هذا المجال.

إنجاز استعراض معرفي

يعدُّ الاستعراض المعرفي طريقة تقويم أخرى مستخدمة في حقلي تكنولوجيا التربية وتصميم النظم التعليمية. جرى استعارة هذا الأمر من حقل تجربة المستخدم (UX)، حيث يتم اختبار برمجيات ومعدّات حاسوبية بانتظام. المكوّنات الرئيسة للاستعراض المعرفي ظاهرة في الشكل 6-8.

يضم الاستعراض المعرفي مقوّمًا (مصممًا، أو مشرفًا، أو مدرّسًا)، يطلب من عينة صغيرة من المستخدمين، (أو المتعلّمين، في هذه الحال) العمل على نشاط أو مهمة خطوة بخطوة، (سبنسر (Spencer)، 2000م). يراقب المقوّم ما يجري في أثناء هذا الاستعراض لملاحظة أي أخطاء، «خلل، أو عقبات في النشاط، أو النظام، أو الأداة».



(الشكل 6-8): مكوّنات استعراض معرفي

تطلب أحدث نسخة استعراض معرفي: أن يجيب المقوّم عن سؤالين في كل مرحلة من المهمة: «(1) هل يعرف المستخدم ما سيفعله في هذه المرحلة؟ و(2) إذا فعل المستخدم الصواب، هل سيعرف أنه قد فعل الشيء الصحيح، وأنه يحرز تقدمًا نحو تحقيق غايته؟». (سبنسر 2000، الصفحة 355).

يجعل المقوّم المستخدم يلتزم غالبًا ببروتوكول التفكير بصوت عالٍ في أثناء إجراء استعراض معرفي. بروتوكول التفكير بصوت عالٍ هو ببساطة جعل المستخدمين يشرحون ما يفعلونه في أثناء قيامهم بذلك. إذا كانوا يستخدمون تطبيقًا أو نوعًا آخر من البرمجيات، قد يستخدم المقوّم أيضًا أداة تسجيل الشاشة ومسجّل صوتي، لتوثيق كلمات وأفعال المستخدم في أثناء إنجاز المهمات.

بعد انتهاء الاستعراض، ينبغي أن يراجع المقوّم السجلات بحثًا عن أي مشكلات، أو ثغرات، أو أفكار بشأن تصميم المهمة أو النشاط موضع التقويم (سبنسر، 2000م). يجب أن يدوّن المقوّم ملحوظات عمّا جرى تنفيذه، وعدم تنفيذه، وما بدا محيرًا، وما كان سهلًا. على سبيل المثال، قد يسأل المتعلّمُ الذي ينجز الاستعراض المعرفي المقوّمَ: «لماذا استخدم هذه الميزة من وسيلة التواصل الاجتماعي لفعل هذا؟» أو«لماذا استخدم أداة تعاون لإنجاز هذه المهمة؟».

هذا النوع من التقويم مفيد عند دمج وسائل التواصل الاجتماعي أو أدوات التعاون؛ لأن التركيز ينصب على استخدام المتعلّمين للبرنامج من أجل إنجاز نشاط أكبر حجمًا. سيسمح هذا للمقوّم بتحديد أي قضايا تقنية ترتبط بتلك الوسيلة أو الأداة، وسيساعد أيضًا في تعرّف أي اختلال بين الوسيلة والأنشطة قبل تقديم النشاط إلى جمهور أوسع نطاقًا. يستطيع المقوّم أن يوصي بإجراء تغييرات أو إضافات على النشاط، بناءً على هذه المعلومات.

إجراء دراسة تجريبية

على الرغم من إغواء القفز إلى مرحلة التطبيق في نشاطٍ يدمج وسيلة تواصل اجتماعي، أو أداة تعاون جديدة، إلا أن التمهل في الأمر مستحسن طبعًا. يعدُّ الاستعراض المعرفي الموصوف سابقًا مدخلًا جيدًا لإجراء دراسة تجريبية؛ لأنه يساعد على النظر إلى تفاصيل محدّدة من النشاط، وكيف يتفاعل المستخدمون الأفراد مع الوسيلة أو الأداة. ترتقي الدراسة التجريبية بهذا الأمر إلى مستوى أعلى.

الدراسة التجريبية مثل التجربة النهائية. ينبغي أن تكون كل مكونات النشاط جاهزة للعمل، وأن تكون كل التعليمات، والأدوات، والعلامات، والموارد، والإرشادات مكتملة ومتوافرة لأصحاب الشأن الملائمين. يجب أن يحدث نشاط التعلّم في بيئة نموذجية للمتعلمين وفي وقت ويوم ملائمين.

على كل حال، ستكون مجموعة صغيرة فقط من الناس هي «الجمهور». هذا هو الفرق بين دراسة تجريبية وتطبيق شامل. تعدُّ الدراسة التجريبية خطة تأمين في حال وقوع خطب ما على نحو غير

متوقع حين تقوم مجموعة كبيرة من الأفراد بإنجاز نشاط محدّد في الوقت عينه. إليك بعض النقاط المهمة التي ينبغي أخذها بالحسبان عند إجراء دراسة تجريبية:

- ما هي غايات الدراسة التجريبية؟
- كيف سنعرف إن كانت الدراسة التجريبية ناجحة أو لا؟
- ماذا نتوقع أن يحدث (افتراضيًّا)؟
- ماذا سنفعل بعد التجربة إذا نجحت؟
- ماذا سنفعل بعد التجربة إذا لم تنجح؟
- من سيشرف على الدراسة التجريبية، ومن سيدعم ذلك الشخص؟
- ماذا سيجري في أثناء التجربة؟ (خطوات أو نقاط فارقة محدّدة).
- من سيكون فردًا من مجموعة التجربة؟
- من سيبلغ الأفراد الذين سيكونون جزءًا من مجموعة التجربة؟
- ماذا سنقول لأولئك الذين لا يكونون جزءًا من مجموعة التجربة؟
- ماذا سيفعل أولئك الذين لا يكونون جزءًا من مجموعة التجربة في أثناء التجربة؟
- أين ستجري التجربة؟
- ما الوقت المحدّد للتجربة؟
- ماذا سيحتاج المشاركون في التجربة (موارد، أدوات، مواد، محتوى)؟
- كيف سنزوّد المشاركين بما يحتاجونه؟
- ما نوع البيانات التي سنجمعها في أثناء التجربة؟ (ملحوظات، ردود فعل، استبيانات).
- كيف ستساعدنا هذه البيانات في تحقيق غاياتنا؟
- من سيحلّل هذه البيانات؟

تمثّل هذه النقاط أمثلة فقط عن أسئلة ينبغي طرحها في أثناء التجربة. تعدُّ كل دراسة تجريبية فريدة بحد ذاتها، وقد تتطلّب مزيدًا من التخطيط، أو الخبرة، أو الموارد. توجد مصادر كثيرة تناقش طريقة

إجراء دراسة تجريبية جيدة.

عند دمج وسيلة تواصل اجتماعي أو أداة تعاون جديدة في تجربة تعلّم أوسع نطاقًا، سيكون إجراء دراسة تجريبية أمرًا مهمًّا. قد تظهر قضايا تقنية، أو نظرية، أو إجرائية غير متوقعة، وينبغي حلّها قبل عرض المسألة على جمهور أكبر حجمًا. تعدُّ الدراسة التجريبية نوعًا من التقويم التكويني الذي سيساعد في جعل تجربة التعلّم العامة أكثر تماسكًا ونجاحًا في نهاية الأمر.

التراجع خطوة والمضي قدماً

لا تعدُّ أساليب التقويم المذكورة سابقًا شاملة بأي حال، وإنما هي مجرد ثلاث أمثلة يجري استخدامها على نحو شائع في تصميم وتطوير نظم التعلّم اليوم.

بغض النظر عن الأسلوب المستخدم، من الضروري التراجع عمدًا خطوة إلى الوراء، لتقويم الآراء، والأدوات، والنشاطات، والعمليات، والتجارب المرتبطة بالتعلّم، أو التعليم، أو التدريب. يمكن أن يحدث التقويم قبل تنفيذ النشاط واستعمال الأداة، أو في أثناء القيام بذلك، أو بعده. سيكون مهمًّا إجراء التقويم باكرًا ومرارًا.

بمرور الوقت، سيتم تصميم المزيد من وسائل التواصل الاجتماعي وأدوات التعاون والأنشطة، أو إعادة تصميمها، من أجل تجارب تعلّم محدّدة. مع هذه العملية المتكرّرة، سيكون مصير بعض النشاطات والأدوات الفشل، في حين سيحقق بعضها الآخر النجاح. سيترافق كل ذلك مع زيادات في الابتكار والتغيير.

ستبدو وسائل التواصل الاجتماعي وأدوات التعاون مختلفة جدًّا في المستقبل. تعدُّ الصور المجسّمة ثلاثية الأبعاد، ومحاكاة الواقع الافتراضي مثالين عن تكنولوجيا المستقبل، التي قد تغيّر الطريقة التي نتواصل ونتعاون فيها بعضنا مع بعض. سيتطلب تحديد مدى قيمة هذه الأمور في غرفة الصف تخطيطًا، واختبارًا، وتقويمًا شاملًا.

يكون الابتكار والتغيير غالبًا نتيجة التفكير خارج نطاق المألوف عند معالجة ممارسات ومشكلات يومية. يحدث ذلك في أثناء حل المشكلات بطرائق جديدة أو غير معروفة. ما يعدُّ مشكلة اليوم قد يتحول إلى مصدر لوسيلة أو أداة تعاون جديدة غدًا.

نقاش وتدريبات

1. سيكون مهمًّا قياس آراء المتعلّمين عند تصميم نشاط تعليمي، بدلًا من وضع افتراضات قد تكون زائفة، وتؤدي إلى تصميم سيئ. ابتكر استبيانًا من عشرة أسئلة؛ لتحديد ما يفكّر فيه المتعلّمون بشأن وسيلة تواصل اجتماعي، أو أداة تعاون محدّدة، كجزء من نشاط تعلّم. توثّق من طرح أسئلة عن:

أ) مستوى معرفة الوسيلة أو الأداة، إلخ.

ب) الاستخدام النموذجي لتلك الوسيلة أو الأداة.

ج) وجهات نظرهم أو آرائهم بشأن الوسيلة أو الأداة، كجزء من تجربة تعلّم.

قم بإجراء الاستبيان، وقدّم خلاصة عن إجابات المتعلّمين، إضافة إلى توصيات لتحسين تجربة التعلّم، بناء على ردودهم.

2. إجراء استعراض معرفي عن نشاط تعلّم، يستخدم وسيلة تواصل اجتماعي، أو أداة تعاون. سيتطلب هذا الأمر قيامك بتحديد أربع إلى خمس مهمات، والتواصل مع مستخدميك لإنجازها، باستخدام تلك الوسيلة أو الأداة. على سبيل المثال، إليك خمس مهمات من أجل استعراض معرفي عن مكالمة سكايب جماعية: الدخول، إنشاء حساب، إضافة جهات اتصال، إجراء مكالمة سكايب جماعية، ومشاركة رابط. اطلب من كل مستخدم إنجاز كل مهمة على حدة، وسجّل ردود فعلهم عليها، (على الشاشة وحضوريًّا) وإجابتيك عن هذين السؤالين:

«1. هل يعرف المستخدم ما ينبغي فعله في هذه المرحلة؟» و«2. إذا فعل المستخدم الصواب، هل سيعرف أنه قد فعل الشيء الصحيح، وأنه يحرز تقدمًا نحو تحقيق غايته؟». (سبنسر 2000م، الصفحة 355).

توثق أن تطلب من مستخدميك قول «بدأت» و«انتهيت» لكل مهمة. بعد إنجاز كل المهمات، يمكن أن تتوقف وتجري مراجعة مع المستخدم بشأن تجربته في إنجازها (آراء عامة، ماذا كان محيرًا، ماذا سيغير، إلخ). بناء على الاستعراض المعرفي والتغذية الراجعة من المستخدمين، اكتب تقريرًا موجزًا عن:

أ) فاعلية وسيلة التواصل الاجتماعي، أو أداة التعاون في مساعدة المستخدمين على تحقيق غايات التعلّم.

ب) فرص التطوير.

ج) توصياتك من أجل التطوير.

3. إعداد خطة تمهيدية لتجربة نشاط تعلّم جديد، يدمج وسائل تواصل اجتماعي، أو أدوات تعاون في مؤسستك. استخدم الأسئلة المذكورة في هذا الفصل لمساعدتك في اختيار المشاركين، والتجربة التي ستقوم بها، ومكان إجرائها ووقتها، وسبب تنظيمك وتجربتك لنشاط التعلّم الجديد هذا، وكيف ستساعدك التجربة في تقويم نشاط التعلّم.

*****

مراجع

- شركة إنتل (غير مؤرخ). 50 عامًا من قانون مور. تصفّح 30 آذار 2018م من:

https ://www.intel.com /content /www /us /en /silicon-innovations /moores-law-technology.html.

- ر. سبنسر (2000م، نيسان). وسيلة الاستعراض المعرفي المبسّطة، العمل لتجاوز قيود اجتماعية موجودة في شركة تطوير برمجيات. جلسات مؤتمر SIGCHI عن العوامل الإنسانية في الأنظمة الحاسوبية (الصفحات 353 – 359).

الملحق (أ)
المصادر المشتركة
لوسائل التواصل الاجتماعي والتكنولوجيا

- الرابطة الأمريكية للبحوث التربوية (AERA)

http://www.aera.net/

- الجمعية الأمريكية للتعليم الفني.

http://ateaonline.org

- رابطة الإشراف على المناهج وتطويرها (ASCD).

http://www.ascd.org

- جمعية الاتصالات والتكنولوجيا التعليمية (AECT).

https://www.aect.org/

- الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير.

https://www.td.org

- مركز التكنولوجيا في التعلّم.

http://www.sri.com/about/organization/education/ctl

- اتحاد الشبكات المدرسية (CoSN).

http://www.cosn.org/

- إيديوكوز.

http://www.educause.edu

- الجمعية الدولية للتكنولوجيا في التعليم.

http://www.iste.org

- مؤسسة ماك آرثر: الإعلام الرقمي والتعلّم.

http://www.macfound.org/programs/learning/

- المركز القومي لإحصاءات التعليم (NCES).

http://nces.ed.gov

- اتحاد التعلّم عبر الإنترنت (OLC)، أو اتحاد سلوان سابقًا.

http://onlinelearningconsortium.org/

- رابطة مواقع التواصل الاجتماعي.

http://socialmediaassoc.com/

- وزارة التربية الأمريكية، حماية خصوصية الطالب.

https://studentprivacy.ed.gov/

- وزارة التربية الأمريكية، مكتب تكنولوجيا التعليم.

http://tech.ed.gov/

الملحق (ب)
العلامات التجارية التكنولوجية
ووسائل التواصل الاجتماعي

جرى ذكر العلامات التجارية الآتية وفق الترتيب الأبجدي:

- أندرويد، جوجل، جوجل درايف، جوجل دوكس، برزنتيشن، يوتيوب، هانج أوتس، كروم، كروم بوك، كروم كاست، جوجل كاست، ودرايف هي علامات تجارية خاصة بشركة جوجل.

- آبل، آي فون، آي باد، آي باد إير، ماك، ماكنتوش، ماك بوك برو، أو إس إكس، آبل تي في ، آبل تو، ماكوس إكس، كينوت، بيجز، ونمبرز هي علامات تجارية مسجلة لشركة آبل.

- إدمودو علامة تجارية مسجلة لشركة إدمودو.

- فيسبوك علامة تجارية مسجلة لشركة فيسبوك.

- جوتو ميتنج علامة تجارية مسجلة لشركة لوج مي إن.

- آي بي إم وآي بي إم بي سي هما علامتان تجاريتان مسجلتان لشركة إنترناشونال بزنس ماشينز.

- إنستجرام علامة تجارية مسجلة لشركة فيسبوك.

- آي أو إس علامة تجارية مسجلة لشركة سيسكو، وتستخدمها آبل بموجب ترخيص.

- لينكد إن علامة تجارية مسجلة لشركة لينكد إن.

- مايكروسوفت، مايكروسوفت أوفيس، باور بوينت، ورد، أوتلوك، إكسل، مايكروسوفت ويندوز، مايكروسوفت شيربوينت، وويندوز 10 علامات تجارية مسجلة لشركة مايكروسوفت.

- بينترست علامة تجارية مسجلة لشركة بنترست.

- ريل تايم بورد علامة تجارية مسجلة لشركة ريل تايم بورد.

- سكايب علامة تجارية مسجلة لشركة سكايب ليمتد.

- سلاك علامة تجارية مسجلة لشركة سلاك تكنولوجيز.

- سناب شات علامة تجارية مسجلة لشركة سناب.

- تريلو علامة تجارية مسجلة لشركة تريلو.

- تويتر علامة تجارية مسجلة لشركة تويتر.

- واي-فاي علامة تجارية مسجلة لاتحاد واي-فاي.

- ويكيبيديا وويكيميديا علامتان تجاريتان مسجلتان لمؤسسة ويكيبيديا.

- زووم علامة تجارية مسجلة لشركة زوم فيديو كوميونكيشنز.

الملحق (ج)
إنشاء فيديو متاح للعموم
ووسائل التواصل الاجتماعي

توجد مجموعة من التوجيهات، والقوائم المرجعية، والمعلومات المعيارية الفيدرالية لإنشاء وإدارة فيديوهات، ووسائط متعددة، ووسائل تواصل اجتماعي متاحة للعموم باستخدام بنى وقنوات إلكترونية مختلفة ومعروفة مثل تويتر، وفيسبوك، ويوتيوب، وفاين، وورد برس، وشبكات تواصل اجتماعي أخرى. جرى تحديد مصادر هذه الموارد باختصارات عناصر اتحادية.

يمكن العثور على إرشادات قيّمة أخرى من مصادر غير فيدرالية، وفيها المجالان الصناعي والأكاديمي، عند إجراء بحث عبر الإنترنت باستخدام كلمات رئيسة ذات صلة، مثل (عروض متاحة للعموم) (Accessible Presentations). التوجيه: أساليب، ومعلومات، وتقنيات عن طريقة إنشاء وسيلة تواصل اجتماعي والتوثق منها: القسم 508.

وسائل التواصل الاجتماعي

- جعل صور تويتر متاحة للعموم: تقنية مبتكرة من المجموعة 18ف في إدارة الخدمات العامة (GSA).

- شبكات التواصل وإمكانية التصفّح: وسائل ينبغي معرفتها، كانون الثاني 2015م: معلومات جرى نشرها على موقع الحكومة الإلكترونية (digital.gov) مع روابط إلى مصادر أخرى.

- الأدوات الفيدرالية لسهولة تصفّح وسائل التواصل الاجتماعي، حزيران 2014م: دليل شامل لتحسين تصفح وسائل التواصل في الحكومة قدّمته إدارة الخدمات العامة ووزارة العمل (DOL)، وجماعة ممارسة وسائل التواصل الاجتماعي الفيدرالية، وهو منشور من الحكومة الإلكترونية أصلًا ومتوافر الآن على أنه (محرّر نصّي) (HackPad) تعاوني يستطيع الجميع المساهمة فيه.

- تصفّح وسائل التواصل الاجتماعي، تموز 2014م: محاضر مناسبة بين كل القطاعات عن إنشاء وسائل التواصل الاجتماعي، وإتاحة المحتوى للجميع، وفيه معلومات عن أدوات التأليف، وتطبيقات العملاء، وأفضل الممارسات بهذا الشأن من لجنة الاتصالات الفيدرالية.

- خمس (5) خرافات عن تصفّح وسائل التواصل الاجتماعي/ حزيران 2013م: جرى نشرها على موقع الحكومة الإلكترونية.

- جعل تصفّح وسائل التواصل الاجتماعي أكثر سهولة (الرابط خارجي)، كانون الأول 2012م: معلومات محدّدة عن جعل تصفّح محتوى شبكات التواصل الاجتماعي أكثر سهولة من موقع الحكومة الإلكترونية، إدارة الخدمات العامة. [فيديو].

الفيديو والوسائط المتعددة

التوجيه: أساليب، ومعلومات، وتقنيات عن طريقة إنشاء عروض فيديو ووسائط متعددة والتوثق منها لجعلها متاحة للعموم وفقًا للمادة 508.

- تأليف دورة فلاش متاحة للعموم، نيسان 2014م: دروس إلكترونية خاصة من وزارة شؤون المحاربين القدامى.

- 508 فيديو متاح للعموم – كيف تصنع أوصافًا صوتية، حزيران 2014م: منشور على موقع الحكومة الإلكترونية، مع توجيهات خاصة من إدارة الخدمات العامة.

- 508 فيديو متاح للعموم – كيف تعلّق على الفيديو، حزيران 2014م: منشور على موقع الحكومة الإلكترونية مع توجيهات خاصة من إدارة الخدمات العامة.

- 508 فيديو متاح للعموم – استخدام مشغّل الفيديو، حزيران 2014م: منشور على موقع الحكومة الإلكترونية.

- 508 فيديو متاح للعموم – لماذا (وكيف) تصنعها؟ حزيران 2014م: منشور على موقع الحكومة الإلكترونية مع إرشادات شاملة.

- توجيه مؤقت من أجل الوصف الصوتي، أيلول 2014م: مسودة إرشادات عن الوصف الصوتي من وزارة الصحة والخدمات الإنسانية.

- تحويل النص إلى صور، تموز 2011م: المفاهيم الرئيسة، والإرشادات، والأخطاء الشائعة لدى إدارة الضمان الاجتماعي.

✍ المصدر: إدارة الخدمات العامة الأمريكية، Section508.com.

الملحق (د)
التشريع الإلكتروني للقوانين الفيدرالية

- ❑ الباب 312 من قانون حماية خصوصية الطفل الإلكترونية

- ❑ البند 312.2 قانون الأفعال أو الممارسات غير المنصفة أو المخادعة فيما يتعلق بجمع، استخدام، و/أو الإفصاح عن معلومات شخصية من الأطفال وبشأنهم عبر الإنترنت.

المتطلبات العامة. لن يكون قانونيًّا لأي مشغّل موقع إلكتروني، أو مزوّد خدمة إلكترونية موجّهة للأطفال، أو أي مشغّل يعرف حقًّا أنه يجمع أو يحتفظ بمعلومات شخصية من طفل، أن يجمع معلومات شخصية من طفل بطريقة تنتهك الشروط الموصوفة في هذا البند. عمومًا، بموجب هذا البند، ينبغي على المشغّل أن:

(أ) يعرض ملحوظة على الموقع، أو الخدمة الإلكترونية عن المعلومات التي يجمعها من الأطفال، وكيف يستخدم تلك المعلومات، وطرقه في الإفصاح عن مثل تلك المعلومات (312.4 (ب)).

(ب) الحصول على موافقة أبوية، قابلة للإثبات قبل جمع، استخدام، و/أو الإفصاح عن معلومات شخصية من أطفال (312.5).

(ج) تزويد أحد الأبوين بوسيلة معقولة لمراجعة المعلومات الشخصية، التي يجمعها من الطفل، ومنحه القدرة على رفضها أو السماح باستخدامها أو الاحتفاظ بها (312.6).

(د) لا يشترط لمشاركة طفل في لعبة، أو حصوله على جائزة، أو أي نشاط آخر أن يفصح عن معلومات شخصية أكثر مما يكون ضروريًّا على نحو معقول للمشاركة في مثل هذا النشاط (312.7).

(هـ) تأسيس وتثبيت ممارسات معقولة لحماية خصوصية، وأمان، وسلامة المعلومات الشخصية، التي يجري جمعها من أطفال (312.8).

✍ المصدر: التشريع الإلكتروني للقوانين الفيدرالية (e-CFR).

الملحق (ه)
المركز التنافسي للتعلّم الإلكتروني
ومعايير مستوى المناطق

معيار المركز التنافسي للتعلّم الإلكتروني 1.0: يعمل القائد التربوي على مستوى المؤسسة على تطبيق معرفة تحقّق نجاح كل طالب، ويسّهل على نحو تعاوني تنمية، وصياغة، وتطبيق، وإدارة رؤية مدرسية مشتركة للتعلّم عبر جمع واستخدام بيانات لتحديد غايات المدرسة، وتقويم فاعليتها التنظيمية، وتطبيق خطط دراسية لإنجاز أهداف تعليمية، وتعزيز تطوّر المدرسة المتواصل والمستدام، وتقويم التقدّم المدرسي ومراجعة الخطط المدرسية، التي يدعمها أصحاب الشأن المعنيين بالمدرسة.

1.1: يعمل المؤهلون على نحو تعاوني لتطوير، وصياغة، وتطبيق، وإدارة رؤية مشتركة للتعلّم في المدرسة.

1.2: يكون بمقدور المؤهلين جمع بيانات لتحديد غايات المدرسة، وتقويم فاعليتها التنظيمية، وتطبيق خطط لإنجاز أهداف تعليمية.

1.3: يمكن للمؤهلين تعزيز تطوّر المدرسة المتواصل والمستدام.

1.4: يستطيع المؤهلون تقويم التقدّم المدرسي، ومراجعة الخطط المدرسية، التي يدعمها أصحاب الشأن المعنيين بالمدرسة.

معيار المركز التنافسي للتعلّم الإلكتروني 1.0: يعمل القائد التربوي على مستوى المنطقة على تطبيق معرفة تعزّز نجاح كل طالب بتسهيل تطوير، وصياغة، وتطبيق، وإدارة رؤية المنطقة المشتركة للتعلّم عبر جمع واستخدام بيانات لتحديد غايات المنطقة، وتقويم فاعليتها التنظيمية، وتطبيق خطط المنطقة لإنجاز أهدافها، وتعزيز تطور المنطقة المتواصل والمستدام، وتقويم تقدّم المنطقة، ومراجعة خططها المدعومة من قبل أصحاب الشأن المعنيين بها.

1.1: يعمل المؤهلون على نحو تعاوني لتطوير، وصياغة، وتطبيق، وإدارة رؤية المنطقة المشتركة للتعلّم.

1.2: يكون بمقدور المؤهلين جمع واستخدام بيانات، لتحديد غايات المنطقة، وتقويم فاعليتها التنظيمية، وتطبيق خطط المنطقة لإنجاز أهدافها.

1.3: يمكن للمؤهلين تعزيز تطور المنطقة المتواصل والمستدام.

1.4: يستطيع المؤهلون تقويم تقدّم المنطقة ومراجعة خططها المدعومة من قبل أصحاب الشأن المعنيين بها.

معيار المركز التنافسي للتعلّم الإلكتروني 2.0: يعمل القائد التربوي على مستوى المؤسسة على تطبيق معرفة تعزّز نجاح كل طالب بالحفاظ على ثقافة المدرسة والبرنامج التعليمي الموجّه لتعليم الطالب عبر التعاون، وبناء الثقة، وضمن بيئة تعلّم ذات طابع شخصي مع تحديد توقعات عالية للطلاب، وإنشاء وتقويم منهج دراسي وبرنامج دراسي تعليمي شامل، ودقيق، ومتماسك، وتطوير القدرات القيادية والتعليمية لموظفي المدرسة والإشراف عليها، وتعزيز تكنولوجيات فاعلية وملائمة لدعم التعليم والتعلّم ضمن بيئة مدرسية.

2.1: يفهم المؤهلون ويحافظون على ثقافة المدرسة والبرنامج التعليمي الموجّه لتعليم الطالب عبر التعاون، وبناء الثقة، وضمن بيئة تعلّم ذات طابع شخصي مع تحديد توقعات عالية للطلاب.

2.2: يكون بمقدور المؤهلين إنشاء وتقويم منهج دراسي وبرنامج دراسي تعليمي شامل، ودقيق، ومتماسك.

2.3: يتمكن المؤهلون من فهم وتطوير القدرات القيادية والتعليمية لموظفي المدرسة والإشراف عليها.

2.4: يستطيع المؤهلون تعزيز تكنولوجيات فاعلة وملائمة لدعم التعليم والتعلّم ضمن بيئة مدرسية.

معيار المركز التنافسي للتعلّم الإلكتروني 2.0: يعمل القائد التربوي على مستوى المنطقة على تطبيق معرفة، تعزّز نجاح كل طالب بالحفاظ على ثقافة المنطقة الخاصة بالتعاون، وبناء الثقة، وضمن بيئة تعلّم ذات طابع شخصي مع تحديد توقعات عالية للطلاب، وإنشاء وتقويم منهج دراسي وبرنامج دراسي تعليمي شامل، ودقيق، ومتماسك، وتطوير القدرات القيادية والتعليمية عبر المنطقة والإشراف عليها، وتعزيز تكنولوجيات فاعلية وملائمة لدعم التعليم والتعلّم ضمن المنطقة.

2.1: يفهم المؤهلون ويدافعون ويطورون ويحافظون على ثقافة المنطقة والبرنامج التعليمي الموجّه لتعليم الطالب عبر التعاون، وبناء الثقة، وضمن بيئة تعلّم ذات طابع شخصي، مع تحديد توقعات عالية للطلاب.

2.2: يكون بمقدور المؤهلين إنشاء وتقويم منهج دراسي وبرنامج مناطقي تعليمي شامل، ودقيق، ومتماسك.

2.3: يتمكن المؤهلون من فهم وتطوير القدرات القيادية والتعليمية عبر المنطقة والإشراف عليها.

2.4: يستطيع المؤهلون تعزيز تكنولوجيات مناطقية فاعلة وملائمة لدعم التعليم والتعلّم ضمن المنطقة.

معيار المركز التنافسي للتعلّم الإلكتروني 3.0: يعمل القائد التربوي على مستوى المؤسسة على تطبيق معرفة تعزّز نجاح كل طالب بضمان حسن إدارة مؤسسة المدرسة، وعملياتها، ومواردها عبر مراقبة وتقويم إدارة المدرسة ونظم عملياتها، واستخدام الموارد البشرية، والمادية، والتكنولوجية بفاعلية في بيئة مدرسية، وتعزيز وحماية رفاه وأمان طلاب وموظفي المدرسة، وتطوير قدرات المدرسة في مجال القيادة الموزعة، وضمان أن يركز وقت المعلم والمؤسسة على دعم التعليمات المدرسية وتعلّم الطلاب بجودة عالية.

3.1: يعمل المؤهلون على مراقبة وتقويم إدارة المدرسة ونظم عملياتها.

3.2: يكون بمقدور المؤهلين استخدام الموارد البشرية، والمادية، والتكنولوجية بفاعلية لإدارة عمليات المدرسة.

3.3: يتمكن المؤهلون من تعزيز سياسات وإجراءات على مستوى المدرسة تحمي رفاه وأمان الطلاب والموظفين ضمن المدرسة.

3.4: يستطيع المؤهلون تطوير قدرات المدرسة في مجال القيادة الموزعة.

3.5: يضمن المؤهلون أن يركّز وقت المعلم والمؤسسة على دعم التعليمات المدرسية وتعلّم الطلاب بجودة عالية.

معيار المركز التنافسي للتعلّم الإلكتروني 3.0: يعمل القائد التربوي على مستوى المنطقة على تطبيق معرفة تعزّز نجاح كل طالب بضمان حسن إدارة المنطقة، وعملياتها، ومواردها عبر مراقبة وتقويم إدارة المنطقة ونظم عملياتها، واستخدام الموارد البشرية، والمادية، والتكنولوجية بفاعلية ضمن المنطقة، وتطوير سياسات وإجراءات على مستوى المنطقة لحماية رفاه وأمان الطلاب والموظفين عبر المنطقة، وتطوير قدرات المنطقة في مجال القيادة الموزعة، وضمان أن يركز وقت المنطقة على دعم التعليمات المدرسية وتعلّم الطلاب بجودة عالية.

3.1: يعمل المؤهلون على مراقبة وتقويم إدارة المنطقة ونظم عملياتها.

3.2: يكون بمقدور المؤهلين استخدام الموارد البشرية، والمادية، والتكنولوجية بفاعلية ضمن المنطقة.

3.3: يتمكن المؤهلون من تعزيز سياسات وإجراءات على مستوى المنطقة لحماية رفاه وأمان الطلاب والموظفين في المنطقة.

3.4: يستطيع المؤهلون تطوير قدرات المنطقة في مجال القيادة الموزعة.

3.5: يضمن المؤهلون أن يركّز وقت المنطقة على دعم التعليمات المدرسية، وتعلّم الطلاب بجودة عالية.

معيار المركز التنافسي للتعلّم الإلكتروني 4.0: يعمل القائد التربوي على مستوى المؤسسة على تطبيق معرفة تعزّز نجاح كل طالب بالتعاون مع هيئة التدريس وأعضاء من المجتمع، والاستجابة لاهتمامات واحتياجات مجتمعية متنوعة، وحشد موارد مجتمعية نيابة عن المدرسة بجمع وتحليل معلومات وثيقة الصلة بتحسين البيئة التعليمية في المدرسة، وتنمية التفاهم والتقدير، واستخدام موارد ثقافية، واجتماعية، وفكرية متنوعة ضمن مجتمع المدرسة، وبناء علاقات إيجابية بين المدرسة وبين الأسر ومقدّمي الرعاية والحفاظ عليها، وإنشاء علاقات مثمرة بين المدرسة وشركاء من المجتمع.

4.1: يفهم المؤهلون أن بمقدورهم التعاون مع هيئة التدريس وأعضاء من المجتمع بجمع وتحليل معلومات وثيقة الصلة بتحسين البيئة التعليمية في المدرسة.

4.2: يكون بمقدور المؤهلين حشد موارد مجتمعية بتنمية التفاهم والتقدير، واستخدام موارد ثقافية، واجتماعية وفكرية متنوعة ضمن مجتمع المدرسة.

4.3: يتمكن المؤهلون من الاستجابة لاهتمامات واحتياجات مجتمعية ببناء علاقات إيجابية بين المدرسة وبين الأسر ومقدّمي الرعاية والحفاظ عليها.

4.4: يستطيع المؤهلون الاستجابة لاهتمامات واحتياجات مجتمعية بإنشاء علاقات مثمرة بين المدرسة وشركاء من المجتمع والحفاظ عليها.

معيار المركز التنافسي للتعلّم الإلكتروني 4.0: يعمل القائد التربوي على مستوى المنطقة على تطبيق معرفة تعزّز نجاح كل طالب بالتعاون مع هيئة التدريس وأعضاء من المجتمع، والاستجابة لاهتمامات واحتياجات مجتمعية متنوعة، وحشد موارد مجتمعية من أجل المنطقة بجمع وتحليل معلومات وثيقة الصلة بتحسين البيئة التعليمية في المنطقة، وتنمية التفاهم والتقدير، واستخدام موارد ثقافية، واجتماعية، وفكرية متنوعة ضمن المنطقة، وبناء علاقات إيجابية بين المنطقة وبين الأسر ومقدّمي الرعاية والحفاظ عليها، وإنشاء علاقات مثمرة بين المنطقة وشركاء من المجتمع.

4.1: يفهم المؤهلون أن بمقدورهم التعاون مع هيئة التدريس وأعضاء من المجتمع بجمع وتحليل معلومات وثيقة الصلة بتحسين البيئة التعليمية في المنطقة.

4.2: يكون بمقدور المؤهلين حشد موارد مجتمعية بتطوير التفاهم والتقدير، واستخدام موارد ثقافية واجتماعية وفكرية متنوعة ضمن مجتمع المنطقة.

4.3: يتمكن المؤهلون من الاستجابة لاهتمامات واحتياجات مجتمعية ببناء علاقات إيجابية بين المنطقة وبين الأسر ومقدّمي الرعاية والحفاظ عليها.

4.4: يستطيع المؤهلون الاستجابة لاهتمامات واحتياجات مجتمعية بإنشاء علاقات مثمرة بين المنطقة وشركاء من المجتمع والحفاظ عليها.

معيار المركز التنافسي للتعلّم الإلكتروني 5.0: يعمل القائد التربوي على مستوى المؤسسة على تطبيق معرفة تعزّز نجاح كل طالب بالتصرّف بنزاهة، وعدالة، وطريقة أخلاقية لضمان وجود نظام مساءلة مدرسية عن كل نجاح يحققه الطالب في المجال الأكاديمي والاجتماعي عبر صياغة

مبادئ المدرسة بشأن مفاهيم الوعي بالذات، والممارسة التأملية، والشفافية، والسلوك الأخلاقي فيما يتعلق بأدوارهم ضمن المدرسة، وصون قيم الديموقراطية، والإنصاف، والتنوّع ضمن المدرسة، وتقويم العواقب القانونية والأخلاقية المحتملة لصنع القرار في المدرسة، وتعزيز العدالة الاجتماعية ضمن المدرسة لضمان أن تلبي احتياجات الطالب الفرد كل الجوانب الدراسية.

5.1: يفهم المؤهلون أن عليهم التصرف بنزاهة وعدالة لضمان وجود نظام مساءلة مدرسية عن كل نجاح يحققه الطالب في المجال الأكاديمي والاجتماعي.

5.2: يكون بمقدور المؤهلين صياغة مبادئ المدرسة بشأن مفاهيم الوعي بالذات، والممارسة التأملية، والشفافية، والسلوك الأخلاقي فيما يتعلق بأدوارهم ضمن المدرسة.

5.3: يتمكن المؤهلون من صون قيم الديموقراطية، والإنصاف، والتنوّع ضمن المدرسة.

5.4: يستطيع المؤهلون تقويم العواقب القانونية والأخلاقية المحتملة لصنع القرار في المدرسة.

5.5: يمكن للمؤهلين تعزيز العدالة الاجتماعية ضمن المدرسة لضمان أن تلبي احتياجات الطالب الفرد كل الجوانب الدراسية.

معيار المركز التنافسي للتعلّم الإلكتروني 5.0: يعمل القائد التربوي على مستوى المنطقة على تطبيق معرفة تعزّز نجاح كل طالب بالتصرّف بنزاهة، وعدالة، وطريقة أخلاقية لضمان وجود نظام مساءلة مناطقية عن كل نجاح يحققه الطالب في المجال الأكاديمي والاجتماعي عبر صياغة مبادئ المنطقة بشأن مفاهيم الوعي بالذات، والممارسة التأملية، والشفافية، والسلوك الأخلاقي فيما يتعلق بأدوارهم ضمن المنطقة، وصون قيم الديموقراطية، والإنصاف، والتنوّع ضمن المنطقة، وتقويم العواقب القانونية والأخلاقية المحتملة لصنع القرار في المنطقة، وتعزيز العدالة الاجتماعية ضمن المنطقة لضمان أن تلبي احتياجات الطالب الفرد كل الجوانب الدراسية.

5.1: يفهم المؤهلون أن عليهم التصرف بنزاهة وعدالة لضمان وجود نظام مساءلة مناطقية عن كل نجاح يحققه الطالب في المجال الأكاديمي والاجتماعي.

5.2: يكون بمقدور المؤهلين صياغة مبادئ المنطقة بشأن مفاهيم الوعي بالذات، والممارسة التأملية، والشفافية، والسلوك الأخلاقي فيما يتعلق بأدوارهم ضمن المنطقة.

5.3: يتمكن المؤهلون من صون قيم الديموقراطية، والإنصاف، والتنوّع ضمن المنطقة.

5.4: يستطيع المؤهلون تقويم العواقب القانونية والأخلاقية المحتملة لصنع القرار في المنطقة.

5.5: يمكن للمؤهلين تعزيز العدالة الاجتماعية ضمن المنطقة لضمان أن تلبي احتياجات الطالب الفرد كل الجوانب الدراسية.

معيار المركز التنافسي للتعلّم الإلكتروني 6.0: يعمل القائد التربوي على مستوى المؤسسة على تطبيق معرفة تعزّز نجاح كل طالب بفهم السياق السياسي، والاجتماعي، والاقتصادي، والقانوني، والثقافي الأوسع نطاقًا، والاستجابة له والتأثير عليه عبر الدفاع عن طلاب المدرسة، والأسر ومقدّمي الرعاية فيها، والعمل على صوغ قرارات محلية، ومناطقية، وخاصة بالولاية، ووطنية تتعلق بتعلّم الطلاب في بيئة مدرسية، وتوقّع وتقدير النزعات والمبادرات الجديدة من أجل تعديل إستراتيجيات القيادة المدرسية.

6.1: يفهم المؤهلون أن عليهم الدفاع عن طلاب المدرسة، والأسر ومقدّمي الرعاية فيها.

6.2: يكون بمقدور المؤهلين العمل على صوغ قرارات محلية، ومناطقية، وخاصة بالولاية، ووطنية تتعلق بتعلّم الطلاب في بيئة مدرسية.

6.3: يستطيع المؤهلون توقّع وتقدير النزعات والمبادرات الجديدة من أجل تعديل إستراتيجيات القيادة المدرسية.

معيار المركز التنافسي للتعلّم الإلكتروني 6.0: يعمل القائد التربوي على مستوى المنطقة على تطبيق معرفة تعزّز نجاح كل طالب بفهم السياق السياسي، والاجتماعي، والاقتصادي، والقانوني، والثقافي الأوسع نطاقًا، والاستجابة له والتأثير عليه عبر الدفاع عن طلاب المنطقة، والأسر ومقدّمي الرعاية فيها، والعمل على صوغ قرارات محلية، ومناطقية، وخاصة بالولاية، ووطنية تتعلق بتعلّم الطلاب، وتوقّع وتقدير النزعات والمبادرات الجديدة من أجل تعديل إستراتيجيات قيادة المنطقة.

6.1: يفهم المؤهلون أن عليهم الدفاع عن طلاب المنطقة، والأسر ومقدّمي الرعاية فيها.

6.2: يكون بمقدور المؤهلين العمل على صوغ قرارات محلية، ومناطقية، وخاصة بالولاية، ووطنية تتعلق بتعلّم الطلاب في بيئة مناطقية.

6.3: يستطيع المؤهلون توقّع وتقدير النزعات والمبادرات الجديدة من أجل تعديل إستراتيجيات قيادة المنطقة.

معيار المركز التنافسي للتعلّم الإلكتروني 7.0: يعمل القائد التربوي على مستوى المؤسسة على تطبيق معرفة تعزّز نجاح كل طالب عبر تجربة تدريب قيادة تربوية مستدامة تضم اختبارات ميدانية على مستوى المدرسة وبرنامج تدريب رصين ضمن بيئة المدرسة، وتحت مراقبة مشرف مؤهل في الموقع.

7.1: تجربة تدريب رصينة وميدانية أساسية: يقدّم البرنامج تجارب ميدانية مهمة وممارسات تدريب رصينة لمؤهلين ضمن بيئة مدرسية لإنشاء وتطبيق المحتوى المعرفي وتطوير مهارات مهنية محدّدة ضمن معايير برامج قيادة تربوية أخرى على مستوى المؤسسة عبر تجارب قيادة موثوقة في المدرسة.

7.2: تجربة تدريب مستدام: يحظى المؤهلون بتدريب مكثّف مدته ستة شهور (تسع ساعات إلى اثنتي عشرة في الأسبوع) يضم تجارب ميدانية ضمن بيئة المدرسة.

7.3: مشرف مؤهل في الموقع: مشرف مدرسي في الموقع قد أثبت خبرته بوصفه قائدًا تربويًا ضمن المدرسة، وجرى اختياره على نحو تعاوني من قبل المتدربين ومنظمي البرنامج بعد أن تقوم المؤسسة المشرفة بتدريبه.

معيار المركز التنافسي للتعلّم الإلكتروني 7.0: يعمل القائد التربوي على مستوى المنطقة على تطبيق معرفة تعزّز نجاح كل طالب عبر تجربة تدريب قيادة تربوية مستدامة تضم اختبارات ميدانية على مستوى المنطقة وبرنامج تدريب رصين ضمن بيئة المنطقة، وتحت مراقبة مشرف مؤهل في الموقع.

7.1: تجربة تدريب رصينة وميدانية أساسية: يقدّم البرنامج تجارب ميدانية مهمة وممارسات تدريب رصينة لمؤهلين ضمن بيئة المنطقة لإنشاء وتطبيق المحتوى المعرفي وتطوير مهارات مهنية محدّدة ضمن معايير برامج قيادة تربوية أخرى على مستوى المنطقة عبر تجارب قيادة موثوقة في المنطقة.

7.2: تجربة تدريب مستدام: يحظى المؤهلون بتدريب مكثّف مدته ستة شهور (تسع ساعات إلى اثنتي عشرة في الأسبوع)، يضم تجارب ميدانية ضمن بيئة المنطقة.

7.37.3: مشرف مؤهل في الموقع: مشرف من المنطقة في الموقع قد أثبت خبرته الناجحة بوصفه قائدًا تربويًا على مستوى المنطقة، وجرى اختياره على نحو تعاوني من قبل المتدربين ومنظمي البرنامج بعد أن تقوم المؤسسة المشرفة بتدريبه.

✍ المصدر: معايير المركز التنافسي للتعلّم الإلكتروني، تشرين الثاني 2011م، مجلس السياسة القومية للإدارة التربوية (NPBEA)، المجلس الوطني لاعتماد تدريب المعلمين (NCATE) وهو الآن مجلس اعتماد إعداد المربين (CAEP).

الملحق (و)
المعايير التكنولوجية لإداريي المدارس

إطار عمل، ومقاييس، ومؤشرات أداء المعايير التكنولوجية لإداريي المدارس.

1. القيادة والرؤية – يشجّع القادة التربويون على اعتماد رؤية مشتركة لدمج شامل للتكنولوجيا وتعزيز بيئة وثقافة تفضي إلى تحقيق تلك الرؤية.

القادة التربويون:

أ. يسهّلون قيام كل أصحاب الشأن بتنمية مشتركة لرؤيةٍ عن استخدام التكنولوجيا، ويتناقلون تلك الرؤية على نطاق واسع.

ب. يحافظون على عملية شاملة ومتماسكة لتطوير، وتطبيق، ومراقبة خطة تكنولوجية منهجية وديناميكية وطويلة الأمد؛ لتحقيق الرؤية.

ج. يتبنّون ويشجعون ثقافة التحمّل المسؤول للأخطارة، ويدافعون عن سياسات تروّج للابتكار المستمر مع التكنولوجيا.

د. يستخدمون البيانات في صنع قرارات قيادية.

هـ. يدافعون عن ممارسات فاعلة قائمة على البحث في استخدام التكنولوجيا.

و. يدافعون على مستوى الولايات وعموم الوطن عن سياسات، وبرامج، وتمويل فرص تدعم تطبيق الخطة التكنولوجية في المنطقة.

التعلّم والتعليم – يضمن القادة التربويون أن يدمج تصميم المناهج، وإستراتيجيات النظم التدريسية، وبيئات التعلّم تكنولوجيات ملائمة لتوسيع نطاق التعلّم والتعليم إلى أقصى حد ممكن.

القادة التربويون:

أ. يحدّدون، ويستخدمون، ويقوّمون، ويروجون لتكنولوجيات ملائمة، لتحسين ودعم التدريس والمناهج القائمة على معايير محدّدة، ما يؤدي إلى مستويات عالية من الإنجاز الطلابي.

ب. يسهّلون ويدعمون بيئة تعلّم معزّزة بالتكنولوجيا التعاونية، ما يؤدي إلى ابتكارات من أجل تحسين التعلّم.

ج. يوفّرون بيئات تركّز على المتعلّم، وتستخدم التكنولوجيا لتلبية الاحتياجات الفردية والمتنوعة للمتعلّمين.

د. يسهّلون استخدام التكنولوجيات لدعم وتحسين الأساليب التدريسية، التي تطوّر مهارات التفكير عالي المستوى، واتخاذ القرار، وحل المشكلات.

هـ. يقدّمون ويضمنون استفادة الهيئة التدريسية والموظفين من فرص تعلّم مهنية عالية الجودة من أجل تحسين التعلّم والتعليم باستخدام التكنولوجيا.

ممارسات إنتاجية ومهنية – يستخدم القادة التربويون التكنولوجيا لتحسين ممارساتهم المهنية، وزيادة إنتاجيتهم وإنتاجية الآخرين.

القادة التربويون:

أ. يخطّطون طريقة استخدام روتينية وهادفة وفاعلة للتكنولوجيا.

ب. يوظفون التكنولوجيا في الاتصالات والتعاون بين الزملاء، والموظفين، والآباء، والطلاب، والمجتمع الأوسع نطاقًا.

ج. يقومون بإنشاء ويشاركون في جماعات تعلّم تعمل على تحفيز، وتعزيز، ودعم هيئة التدريس والموظفين في استخدام التكنولوجيا لتحسين الإنتاجية.

د. يشاركون في تعلّم مهني مستدام مرتبط بالعمل، ويستفيد من موارد التكنولوجيا.

هـ. يتابعون باهتمام التكنولوجيات الجديدة ومستخدميها المحتملين في التربية.

و. يستخدمون التكنولوجيا لتطوير التنمية المؤسساتية.

الدعم، والإدارة، والعمليات – يضمن القادة التربويون دمج التكنولوجيا لدعم أنظمة إنتاجية في مجال التعلّم والإدارة.

القادة التربويون:

أ. يطورون، ويطبّقون، ويشرفون على سياسات وإرشادات لضمان اتساق التكنولوجيات.

ب. يطبّقون ويستخدمون أنظمة إدارة وعمليات مدمجة قائمة على التكنولوجيا.

ج. يخصّصون موارد مالية وبشرية لضمان التطبيق التام والمستدام لخطة التكنولوجيا.

د. يدمجون خططًا إستراتيجية، وخططًا تكنولوجية، وخطط تطوير وسياسات أخرى لتنسيق الجهود وتعزيز الموارد.

هـ. يطبّقون إجراءات لضمان التطوير المستمر لأنظمة التكنولوجيا وتحسين دورات استبدال التكنولوجيا.

التقدير والتقويم – يستخدم القادة التربويون التكنولوجيا لتخطيط وتطبيق أنظمة تقدير وتقويم فاعلة وشاملة.

القادة التربويون:

أ. يستخدمون أساليب متعدّدة لتقدير وتقويم الاستخدامات الملائمة للموارد التكنولوجية في التعلّم، والاتصال، والإنتاجية.

ب. يستخدمون التكنولوجيا لجمع وتحليل البيانات، وتفسير النتائج، وعرض الخلاصات لتحسين الممارسات التدريسية وتعلّم الطلاب.

ج. يعملون على تقويم معرفة، ومهارات، وأداء الموظفين في استخدام التكنولوجيا والاستفادة من النتائج، لتسهيل التطور المهني عالي الجودة وإبلاغ العاملين بالقرارات التي يتم اتخاذها.

د. يستخدمون التكنولوجيا لتقدير، وتقويم، وإدارة أنظمة عملياتية وإدارية.

قضايا اجتماعية، وقانونية، وأخلاقية – يفهم القادة التربويون القضايا الاجتماعية، والقانونية، والأخلاقية المرتبطة بالتكنولوجيا ويصوغون عملية اتخاذ القرار المتعلقة بتلك القضايا.

القادة التربويون:

أ. يضمنون عدالة الحصول على موارد تكنولوجية لتأهيل وتمكين كل المتعلّمين والمربّين.

ب. يحدّدون، وينقلون، ويصوغون، ويطبّقون ممارسات اجتماعية، وقانونية، وأخلاقية لتعزيز الاستخدام المسؤول للتكنولوجيا.

ج. يعزّزون ويطبّقون الخصوصية، والسلامة، والأمن الإلكتروني المرتبط باستخدام التكنولوجيا.

د. يعزّزون ويطبّقون ممارسات صحية وآمنة بيئيًا في استخدام التكنولوجيا.

هـ. يشاركون في تطوير سياسات تطبّق حقوق النسخ وتحديد الملكية الفكرية، التي يجري تطويرها باستخدام موارد المنطقة.

✍ *المصدر: هذه المقاييس جزء من المعايير التكنولوجية لإداريي المدارس، ولا يجوز تعديلها من دون إذن مكتوب. ينبغي أن ترافق الملحوظة الآتية إعادة عرض هذه المعايير: «جرى إنتاج هذه المادة أصلًا على أنها مشروع للمعايير التكنولوجية لإداريي المدارس». معايير المؤسسة التي طوّرتها مسودة المعايير التكنولوجية لإداريي المدارس رقم فـ 4.0 4 تاريخ 11/5/01.*

ثبت مصطلحات

Social Media Marketing	التسويق عبر وسائل التواصل الاجتماعي
New Media	الإعلام الجديد
Data Mining	سبر البيانات
Millennials	جيل الألفية
Branding	العلامة المميزة
School District	المنطقة التعليمية
K-12 Schools	التعليم قبل الجامعي
Educators	مربّون
Collaborative Learning	التعلّم التشاركي
Cooperative Learning	التعلّم التعاوني
Corporate Learning	التعلّم المؤسسي
Constructivism	البنائية
Constructionism	البنيانية (البنّائية أو التشييدية)
DIYer	العامل لمصلحة نفسه
Situated Learning	التعلّم الموقفي
Structured Learning	التعلّم المنظم
Objectivism	موضوعية
Behaviorism	سلوكية
Instructionism	تلقين
Connectivism	ترابطية
Epistemology	نظرية المعرفة

Zone of Proximal Development (ZPD)	منطقة التطور القريب
Externalization	تخريج
Reciprocal Teaching	التعليم المتبادل
Coinvestigation	التوثق المشترك
Co-experimentation	التجريب المشترك
Organizational Learning	التعلّم التنظيمي
Networked Learning	التعلّم الشبكي
Timeline	الخط الزمني
Flogging	الترويج النفعي
Adverse Impact	التأثير المتباين
Adverse Treatment	المعاملة المتباينة
Survey	استقصاء
Cognitive walkthrough	استعراض معرفي
Pilot study	دراسة تجريبية
Distributed Leadership	القيادة الموزعة
Metacognition	ما وراء المعرفة
Gamification	التلعيب